

confederazione italiana armatori

ROMA

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO**

13 GIUGNO 2007

PER GLI ADDETTI AGLI UFFICI ED AI TERMINALS
DELLE SOCIETA' E AZIENDE DI NAVIGAZIONE
CHE ESERCITANO L'ARMAMENTO PRIVATO

**CONFEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI
ROMA**

SEDE:

00187 ROMA - Piazza SS. Apostoli, 66
Telefono: 06/674811
Telefax: 06/69783730
e-mail: confitarma@confitarma.it

DELEGAZIONE:

16121 GENOVA - Via Roma, 8/6
Telefono: 010/5701885
Telefax: 010/5701735

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

13 giugno 2007

L'anno 2007 addì 13 del mese di giugno in Roma

- La CONFEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI

e

le Organizzazioni dei lavoratori sottoelencate:

- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI (SETTORE MARITTIMO)
(FILT-CGIL)

- FEDERAZIONE ITALIANATRASPORTI (SETTORE MARITTIMO)
(FIT-CISL)

- UNIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI (SETTORE MARITTIMO)
(UILTRASPORTI)

hanno stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti agli uffici ed ai terminals delle Società e Aziende di Navigazione che esercitano l'armamento privato.

Art. 1
Norma generale

1 - Nel testo del presente contratto per “Società” si intendono le Società, le Aziende di navigazione o i gruppi di Aziende che esercitano l'armamento privato; per “addetto” si intende la persona alla quale il contratto si applica.

Art. 2
Assunzione in servizio

1 - L'assunzione in servizio verrà comunicata direttamente all'addetto con lettera nella quale deve essere specificato:

- a) la data di assunzione;
- b) la categoria a cui l'addetto viene assegnato ai sensi del successivo art. 5 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;
- c) il trattamento economico iniziale;
- d) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- e) la sede di lavoro alla quale l'addetto è inizialmente assegnato.

2 - All'atto dell'assunzione l'addetto deve presentare i seguenti documenti:

- a) la carta d'identità o altro documento equipollente;
- b) il libretto di lavoro;
- c) libretto delle assicurazioni sociali ove ne sia già provvisto;
- d) certificato di residenza.

3 - All'addetto potrà inoltre essere richiesto il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

4 - L'addetto dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti del suo domicilio.

Art. 3
Visita medica

1 - La Società ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica dell'addetto di nuova assunzione da parte del sanitario dell'Ente mutualistico di diritto pubblico.

Art. 4
Periodo di prova

1 - L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli addetti del 7° e 6° livello ed a tre mesi per quelli degli altri livelli. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 2.

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

3 - Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

4 - Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità.

5 - Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo, per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli addetti di 7° e 6° livello e durante il primo mese per gli addetti agli altri livelli, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

6 - Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'addetto sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

7 - Qualora alla scadenza del periodo di prova la Società non proceda alla disdetta del rapporto, l'addetto si intenderà confermato in servizio. Tale periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 5

Classificazione unica degli addetti

Premessa alla classificazione unica

PREMESSO CHE

- l'inquadramento del lavoratore è formulato anche con l'intendimento di favorire, nei limiti obiettivi consentiti dalle esigenze di efficienza aziendale nonché dalle strutture tecniche produttive della società, il conseguimento di una maggiore professionalità;
- le parti intendono, per permettere il conseguimento di una maggiore professionalità, sviluppare iniziative atte alla riqualificazione, arricchimento professionale e rotazione, compatibili con le esigenze di efficienza aziendale nonché con le strutture tecniche produttive delle società armatoriali.

Per realizzare la nuova classificazione sono utilizzati i seguenti criteri:

- ogni livello è caratterizzato da una declaratoria generale che lo descrive.
La declaratoria determina, per ciascun livello professionale, le caratteristiche ed i requisiti necessari per l'inquadramento delle posizioni di lavoro nel livello stesso;
- per ogni livello sono indicati dei profili professionali. Questi indicano le caratteristiche (essenziali) del contenuto professionale delle posizioni di lavoro in esse considerate e il loro relativo sviluppo in relazione agli arricchimenti professionali definiti coerentemente alle declaratorie generali dei livelli.
Hanno valore esemplificativo e, pur non descrivendo in modo dettagliato e compiuto tutte le funzioni e i compiti delle posizioni individuate, esprimono contenuti professionali realmente posseduti e richiesti dalle strutture di ciascuna Azienda.
I profili, di seguito descritti, non escludono che altre figure possono essere individuate a livello locale in presenza degli indispensabili presupposti e requisiti previsti nelle rispettive declaratorie utilizzando per analogia i profili esistenti;
- per il passaggio al livello superiore si valuterà la capacità acquisita ed espressa dai lavoratori interessati attraverso una eventuale verifica in sede di contrattazione aziendale.

1 - Gli addetti sono qualificati nei seguenti livelli:

1° LIVELLO

Declaratoria

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

Profili professionali

a) Impiegati

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

b) Operai

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

2° LIVELLO

Declaratoria

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

Profili professionali

a) Impiegati

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

(1) E' previsto il passaggio al 3° livello dopo 12 mesi dall'assunzione o, nel caso di stagionali, al secondo contratto a termine.

b) Operai

- autista in possesso di patente di guida "C", quando sia richiesto l'uso di tale patente;
- magazziniere con limitata autonomia;
- operaio qualificato che esegue operazioni di limitata complessità.

3° LIVELLO

Declaratoria

Lavoratori che svolgono attività di media complessità, richiedenti preparazione acquisita in istituti o enti professionali o attraverso corsi di aggiornamento o di riqualificazione, nonché acquisita attraverso conoscenza diretta derivante da una corrispondente esperienza di lavoro.

Profili professionali

a) Impiegati

- addetto prenotazione/vendita, settore passeggeri; (1)
- addetti alla prenotazione e vendita passaggi aerei, marittimi, ferroviari;
- centralinista con conoscenza di lingue estere;
- addetto alla stesura coordinamento e controllo della documentazione delle merci imbarcate;
- contabile che cura le registrazioni di fatti amministrativi inquadrati in procedure definite ma che presuppongono una conoscenza dei relativi flussi di operazione e provvede alla stesura di situazioni contabili non complesse;
- segretaria/o con limitata conoscenza lingue che in base alle istruzioni ricevute redige corrispondenza e documenti, compila prospetti e tabelle, cura l'archiviazione dei documenti d'ufficio;
- addetto a paghe con funzioni di rilevamento e controllo dei dati relativi alle prestazioni del personale, predisposizione di documentazione per elaborazione paghe e stipendi e per adempimenti fiscali e contributivi;
- commesso verificatore con compiti di misurazione ed estensione documenti descrittivi dello stato della merce;
- disegnatore tecnico;
- ausiliario spedizione che munito di apposita tessera effettua operazioni doganali in base ad istruzioni ricevute di volta in volta dallo spedizioniere;
- addetto al traffico merci che in base a norme e procedure esistenti o applicando apposite tariffe compila le polizze di carico, tassa i noli e controlla i manifesti di sbarco;
- operatore sistemi informatici;
- assistente alla selezione delle prenotazioni da parte di operatori turistici o gruppi;
- 2° assistente ispettore tecnico che opera normalmente in affiancamento.

(1) Per coloro che sono in grado di eseguire tutte le operazioni che concernono le pratiche dell'ufficio, la permanenza al 3° livello non può superare gli otto anni.

b) Operai

- autista con patente guida categoria "D" ed "E" al quale sia richiesto l'uso di tale patente;
- magazziniere di provata esperienza e responsabile di un gruppo operativo;
- operaio specializzato che interviene su macchine operatrici nell'ambito del proprio campo di attività.

4° LIVELLO

Declaratoria

Lavoratori di concetto che, con perizia e buona conoscenza delle proprie mansioni, svolgono attività tecniche o amministrative che comportano l'interpretazione e l'applicazione di principi, norme e procedure, richiedenti specifiche conoscenze teoriche e pratiche.

Profili professionali

a) Impiegati

- addetto senior alla prenotazione/vendita, settore passeggeri;
- cassiere che effettua riscossioni e pagamenti curando le relative registrazioni contabili;
- segretaria/o che oltre a possedere le caratteristiche di cui al livello precedente, svolge le proprie mansioni con maggiore autonomia, utilizzando una o più lingue estere, redigendo corrispondenza in base a sommarie indicazioni e provvedendo all'organizzazione logistica di riunioni, viaggi, ecc.;
- addetto alle paghe che, con relativa responsabilità, interpreta norme di legge contrattuali e elabora paghe e stipendi;
- capo magazziniere che coordina i gruppi di lavoro nell'ambito del magazzino, tiene i libri di carico e scarico, firma buoni di uscita e di ricevimento, rilascia comprovanti per prestazioni eseguite sia da mezzi che da persone;
- disegnatore munito di diploma di costruttore navale che sviluppa particolari di una costruzione o di un progetto, apportando modifiche a disegni già esistenti e riportando le relative quotature;
- programmatore che in base alle indicazioni dell'analista e applicando i linguaggi adottati in azienda cura la stesura dei programmi informatici;
- addetto al traffico merci, che nell'ambito di procedure esistenti o di istruzioni ricevute predisporre le necessarie pratiche per l'imbarco o lo sbarco delle merci mantenendo i contatti con i caricatori, rilascia polizze di carico incassando i relativi noli;
- addetto gestione parco contenitori, lavoratore addetto allo smaltimento dei contenitori e delle attrezzature in genere, all'elaborazione dei dati relativi a tali movimentazioni e alla valutazione delle situazioni risultanti;
- torrettista;
- addetto che svolge opera di ricerca e selezione del personale navigante e che ne organizza l'avvicendamento;
- addetto che cura il coordinamento della selezione delle prenotazioni da parte di operatori turistici o gruppi;
- 1° assistente ispettore tecnico che opera normalmente in affiancamento;
- addetto che svolge ricerca e promozione del traffico passeggeri e/o del carico sulla base delle direttive del capo area;
- addetto al marketing.

b) Operai

- operaio specializzato provetto di officina che opera sull'intera gamma delle macchine complesse caratterizzate da condizioni funzionali particolarmente impegnative per l'individuazione e l'eliminazione di qualsiasi tipo di guasto o revisione generale;
- movimentatore specializzato di più mezzi speciali diversi di complessa manovra ed elevato tonnellaggio.

5° LIVELLO

Declaratoria

Lavoratori di concetto che in condizione di relativa autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni svolgono attività tecniche e amministrative di notevole complessità o che esercitano il coordinamento di un gruppo di lavoratori che svolgono mansioni di particolare rilevanza comportanti la presenza di almeno un lavoratore del livello precedente.

Profili professionali

- coordinatore ufficio prenotazione/vendita, settore passeggeri che si occupa del coordinamento delle attività e dell'assistenza nei confronti degli altri addetti dell'ufficio;
- progettista che munito di diploma di costruttore navale o di corrispondente esperienza, coordina e controlla il lavoro di altri disegnatori o sviluppa progetti relativi ad attrezzature, apparecchiature, macchinari o impianti complessi impostando le soluzioni ottimali definendo quote materiali e tolleranze;
- addetto smistamento merci che in base a dati, calcoli e procedure del proprio campo di attività, ricerca le soluzioni ottimali per l'utilizzazione degli spazi di stoccaggio e degli spazi nave, regolando l'ordinato afflusso delle merci a banchina;
- analista programmatore;
- coordinatore servizio telecomunicazione;
- capo officina: lavoratore che ha la responsabilità gestionale di una officina le cui lavorazioni richiedono specializzazioni corrispondenti alle mansioni di 4° livello;
- coordinatore della manutenzione e riparazione containers: lavoratore che, in base a dati e procedure del proprio campo di attività, verifica la funzionalità e lo stato d'uso dei contenitori, autorizzando e dirigendo le relative messe a punto e riparazioni, con preliminare definizione dei preventivi;
- esperto nella ricerca e promozione del traffico passeggeri: lavoratore che, fornito di adeguate conoscenze tecniche di mercato, svolge un'azione sistematica di visita ad operatori turistici e pubblicitari, agenzie, gruppi ecc. per illustrare i programmi aziendali, i servizi offerti e relative tariffe al fine dell'acquisizione di clientela;
- esperto nella ricerca del carico: lavoratore che, fornito di adeguate conoscenze tecniche di mercato, svolge azioni sistematiche di visita e contatti con spedizionieri e aziende per illustrare i servizi offerti dall'azienda e relative tariffe, al fine della stipulazione di contratti di trasporto;
- contabile che avendo una conoscenza approfondita e vasta dei fatti amministrativi della società è in grado di curarne l'analisi contabile, di elaborare le risultanze utili per il bilancio, ed eventualmente di redigerlo, di preparare la dichiarazione dei redditi ed è responsabile di un settore di contabilità avendo le caratteristiche di cui al livello precedente;

- vice ispettore tecnico;
- esperto che, con specifiche conoscenze, definisce e coordina le attività di comunicazione e di marketing che abbiano impatto sul consumatore finale;
- esperto al marketing;
- coordinatore servizi generali.

6° LIVELLO

Declaratoria

Lavoratori di concetto che svolgono attività tecniche o amministrative con funzioni direttive o che hanno almeno discrezionalità di poteri, facoltà di decisione e autonomia di iniziative.

Profili professionali

- responsabile gestione contratti di noleggio;
- responsabile del bunkeraggio;
- responsabile gestione del personale navigante: lavoratore che coordina l'attività dell'ufficio che ricerca, seleziona e avvicinda il personale navigante;
- responsabile ufficio acquisti: lavoratore che coordina l'attività degli addetti all'approvvigionamento;
- spedizioniere capo: responsabile dell'ufficio spedizioni;
- port captain;
- ispettore tecnico;
- cassiere principale;
- responsabile piani di carico, scarico;
- analista informatico;
- capo torrettista;
- responsabile ufficio acquisizione traffico;
- responsabile della promozione commerciale che sviluppa e gestisce le attività promozionali e i contatti commerciali con i grandi clienti;
- responsabile dei servizi generali.

7° LIVELLO – QUADRI

In aggiunta alle caratteristiche della declaratoria e dei profili professionali del 6° livello sono inseriti nel 7° livello i lavoratori caratterizzati da una notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni svolte nonché dal coordinamento e dal controllo delle attività di unità organizzative e operative di fondamentale importanza per l'azienda e di rilevante complessità ed articolazione, nel presupposto che tali funzioni direttive sono svolte con ampia discrezionalità ed autonomia nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti dell'Azienda o dai titolari della medesima.

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2 della legge 190/1985 le parti riconoscono che appartengono alla categoria dei quadri i lavoratori inquadrati nel 7° livello.

L'Azienda provvederà ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

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

Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri e della disciplina sopraindicata per il personale con qualifica di quadro, fermo restando l'applicazione delle norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985 n. 190.

NOTA A VERBALE

1 - I lavoratori di concetto aventi perfetta conoscenza di lingue estere, non possono essere assegnati ad un livello inferiore al 4°.

I laureati non possono essere assegnati ad un livello inferiore al 4°, sempreché svolgano attività inerenti alla laurea conseguita.

2 - I diplomati di scuola media superiore esplicanti funzioni impiegatizie non possono essere assegnati ad un livello inferiore al 3°.

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

3 - Saranno assegnati al 3° livello gli impiegati di ordine che maturino 4 anni di anzianità nel 2° livello.

4 - Saranno assegnati al 2° livello gli impiegati d'ordine (esclusi gli addetti ai servizi ausiliari) che maturino 2 anni di anzianità nel 1° livello.

5 - Gli uscieri ed autisti che matureranno 8 anni di permanenza nel 1° livello, verranno passati al 2° livello.

Art. 6

Assicurazione contro il rischio di responsabilità civile verso terzi

L'Azienda provvederà alla copertura assicurativa contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni anche per il personale che pur non essendo inserito nel 7° livello (quadri) sia particolarmente esposto, a causa del tipo di mansioni svolte, a rischio di responsabilità civile verso terzi.

Art. 7

Contratti a termine

1 - La disciplina del contratto a termine è regolata dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, in attuazione della direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999.

2 - Le aziende, su richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e/o delle segreterie territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, forniranno informazioni sul numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato presenti in azienda, e sui programmi aziendali in materia.

Art. 8 Part-time

1 - La disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale è regolata dal D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dal D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100.

2 - Le Parti, considerato che l'art. 3 della legge n. 30 del 14 febbraio 2003 delega al Governo l'emanazione di uno o più decreti legislativi per promuovere il ricorso a prestazioni di lavoro a tempo parziale, convengono sulla opportunità di rinviare ad un eventuale successivo accordo la regolamentazione contrattuale del rapporto di lavoro a tempo parziale.

In attesa di tale accordo resta in vigore quanto previsto dall'allegato 2.

Art. 9 Mutamento di mansioni

1 - L'addetto, in relazione alle esigenze della Società, può essere assegnato temporaneamente anche a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né un mutamento sostanziale della sua posizione.

2 - All'addetto che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto, per tutta la durata della destinazione, un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

3 - Trascorso un periodo continuativo di tre mesi, oppure di un anno non continuativo negli ultimi tre anni nel disimpegno di dette mansioni superiori ove la relativa assegnazione delle mansioni superiori non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, avverrà senz'altro il passaggio dell'addetto a tutti gli effetti nella categoria superiore.

Art. 10 Contratti di apprendistato

L'accordo del 20 luglio 2007 per l'applicazione del contratto di apprendistato è riportato nell'Allegato 6.

Art. 11
Orario di lavoro, lavoro straordinario notturno e festivo

1 - L'orario settimanale di lavoro è di 40 ore per tutto il personale e verrà ripartito dal lunedì al venerdì in otto ore giornaliere, salvo diversa pattuizione a livello aziendale da concordarsi con le R.S.U./R.S.A. e/o OO.SS. provinciali.

2 - La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro per le aziende con più di 15 impiegati sarà concordata tra la Società e la Rappresentanza Sindacale Aziendale tenendo conto delle oggettive esigenze operative dell'azienda.

3 - La giornata del sabato mantiene la sua natura di giorno feriale a tutti gli effetti.

4 - Agli impiegati e ai subalterni che, per esigenze di servizio, fossero chiamati a prestare la loro opera in detta giornata sarà corrisposto il compenso per lavoro straordinario feriale per le ore di lavoro effettivamente prestate.

5 - In riferimento alla legge n. 409 del 24 giugno 1997, il lavoro compiuto oltre le 40 ore è considerato lavoro straordinario.

6 - E' considerato lavoro notturno quello compiuto dalle ore 20 alle ore 8 del mattino successivo; è considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate di domenica, negli altri giorni festivi e nelle ore pomeridiane dei giorni semifestivi.

7 - Il lavoro straordinario notturno che abbia carattere continuativo e non occasionale dà diritto all'addetto ad un intervallo di 10 ore nelle 24 ore, fermo restando il trattamento economico contrattuale.

8 - Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione oraria maggiorata del 30% se diurno, del 50% se notturno feriale o diurno festivo e del 60% se notturno festivo. Per il lavoro straordinario svolto nella giornata del sabato la maggiorazione per le ore diurne è pari al 35%.

9 - A tale effetto, per la determinazione della retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 173. Per retribuzione mensile dovrà intendersi:

- minimo contrattuale;
- eventuale superminimo;
- aumenti periodici di anzianità.

10 - Le suddette percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario notturno e festivo non sono cumulabili nel senso che la maggiore assorbe la minore.

11 - Nessun addetto potrà rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, il lavoro notturno e festivo salvi giustificati motivi di impedimento.

12 - All'addetto, chiamato a prestare la propria opera nella giornata di domenica e negli altri giorni festivi o semifestivi di cui all'art. 13, sarà riconosciuto il riposo compensativo nella misura di mezza giornata qualora la prestazione d'opera sia di durata inferiore a 4 ore e di una intera giornata qualora la prestazione dell'opera superi le 4 ore: oltre al riposo compensativo, all'addetto che presti la propria opera in tali giornate, sarà corrisposto un importo pari al 50% della quota oraria di retribuzione (com'è indicato al

punto 9) - senza maggiorazione - per ogni ora di effettivo lavoro. Qualora la prestazione in tali giornate dovesse eccedere le 8 ore di lavoro, all'addetto dovrà essere corrisposto, in aggiunta al trattamento di cui sopra, il compenso orario lavoro straordinario festivo per ogni ora di ulteriore effettivo lavoro.

13 - Le prestazioni di lavoro straordinario e supplementare fornite da ciascun addetto non potranno superare le 200 ore annue complessive.

Art. 12 Riposo settimanale

1 - Il riposo settimanale cade normalmente di domenica, salve le eccezioni consentite dalla legge.

Art. 13 Giorni festivi e semifestivi

1 - Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche;
- b) l'anniversario della liberazione (25 aprile), la festa del lavoro (1° maggio) e la festa della Repubblica (2 giugno);
- c) le seguenti Festività:
 - 1° gennaio (Capodanno);
 - 6 gennaio (Epifania);
 - lunedì di Pasqua;
 - 15 agosto (Assunzione);
 - 16 agosto;
 - 1° novembre (Ognissanti);
 - 8 dicembre (Immacolata Concezione);
 - 25 dicembre (Natale);
 - 26 dicembre (S. Stefano);
 - il giorno del Santo Patrono del luogo ove l'addetto presta la sua opera (').

2 - Sono considerati giorni semifestivi le seguenti ricorrenze:

- Venerdì Santo;
- 2 novembre (Defunti);
- 24 dicembre (Vigilia di Natale);
- 31 dicembre.

Nei giorni semifestivi l'orario di lavoro è limitato alle prime 4 ore dell'orario normale.

3 - Qualora una delle ricorrenze nazionali elencate sotto la lettera b), oppure una delle altre festività elencate sotto la lettera c), cada di domenica, agli addetti è dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico e normativo, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione così determinata:

- minimo contrattuale;
- eventuale superminimo;
- aumenti periodici di anzianità;
- contributo sostitutivo della mensa.

(') Esclusivamente per le Aziende che hanno sede nel Comune di Roma la festività del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo) è stata ripristinata ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792.

4- Qualora la Società concentri l'orario settimanale nei primi cinque giorni della settimana (dal lunedì al venerdì) e una delle ricorrenze nazionali elencate sotto la lettera b), oppure una delle altre festività elencate sotto la lettera c), nonché una delle giornate semifestive di cui al punto 2), cada di sabato, agli addetti è dovuto in aggiunta al normale trattamento economico e normativo, un importo pari rispettivamente ad una quota giornaliera, ovvero alla metà di essa calcolata come previsto al punto 3).

5- Qualora una delle giornate semifestive cada di domenica, agli addetti è dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico e normativo, un importo pari a metà di una quota giornaliera della retribuzione di cui al punto 3).

6- Il predetto importo sarà determinato sulla base di 1/26° della retribuzione di cui al punto 3).

Art. 14

Trattamento per festività abolite

1- Tutte le giornate considerate dalla Legge 5 marzo 1977, n. 54, sono feriali e lavorative.

2- L'addetto che presti la propria opera nelle seguenti festività soppresse: 19 marzo e 4 novembre, avrà diritto al seguente trattamento:

- 19 marzo: normale retribuzione;
- 4 novembre: trattamento economico pari a quello previsto per le festività cadenti di domenica di cui al punto 3, art. 13.

3- Per le seguenti festività religiose soppresse dalla legge: Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo, all'addetto saranno riconosciute altrettante giornate di riposo retribuito.

Art. 15

Retribuzioni

1- Il minimo contrattuale, afferente a ciascuna categoria di addetti, è riportato nella Tabella allegata (Allegato 1) parte integrante, a tutti gli effetti, del presente contratto.

2- Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

3- Nel caso che la Società ne ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'addetto avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

4- Nel caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'addetto dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

5 - Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà mai superare il 10% della retribuzione mensile salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 16
Indennità di contingenza

1 - L'indennità di contingenza è stata conglobata nel minimo contrattuale.

Art. 17
Contributo sostitutivo della mensa

1 - È posto a carico dell'Azienda, un contributo sostitutivo della mensa di € 1,03 per ogni giornata di effettiva presenza fatta eccezione per le giornate di trasferta.

2 - Qualora già esistessero in sede aziendale contributi o indennità per detto titolo l'importo di cui sopra verrà assorbito nella misura del 50% ma in nessun caso il contributo totale dell'azienda potrà essere inferiore a € 1,03.

3 - Il contributo sostitutivo mensa verrà considerato come elemento utile esclusivamente ai fini del calcolo della indennità sostitutiva di preavviso, del trattamento di fine rapporto, del trattamento di festività e di quello di ferie nonché della 13^a e 14^a mensilità.

4 - Gli importi come sopra stabiliti con i relativi riflessi di cui al comma precedente, non verranno più corrisposti dalle aziende che organizzassero in base ad accordi aziendali un servizio mensa in proprio o con convenzioni sostitutive.

Art. 18
Indennità per maneggio di denaro e cauzione

1 - L'addetto, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per incassi e pagamento con responsabilità per errore, anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo contrattuale.

2 - Le somme eventualmente richieste all'addetto a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate al nome del garante e del garantito presso un istituto di credito.

3 - Gli interessi derivanti dalla cauzione andranno a beneficio dell'addetto.

Art. 19
Tredicesima e Quattordicesima mensilità

1 - In occasione del Natale la Società corrisponderà all'addetto una mensilità della retribuzione costituita dai seguenti elementi:

- Minimo contrattuale;
- Eventuale superminimo;
- Aumenti periodici di anzianità;
- Contributo sostitutivo mensa.

2- In occasione della Pasqua o prima del periodo feriale, la Società corrisponderà all'addetto una mensilità della retribuzione costituita dagli elementi di cui al comma 1.

3- Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'addetto non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare delle mensilità accessorie e per quanti sono stati i mesi interi di servizio prestato, calcolando come mese intero la frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni e trascurando invece quella inferiore a 15 giorni.

Art. 20 Assegno per nucleo familiare

1- Agli addetti ai quali si applica il presente contratto spetta l'assegno per il nucleo familiare nelle misure stabilite per i lavoratori dell'industria dalle apposite disposizioni di legge.

Art. 21 Aumenti periodici di anzianità

1- Agli addetti con qualifica impiegatizia nonché agli ausiliari d'ufficio sarà riconosciuto, alla maturazione di ogni biennio di anzianità, e con godimento dal primo giorno del mese successivo, un aumento periodico di anzianità pari ad un importo differenziato per livello secondo le seguenti cifre:

1° livello	€ 23,74
2° livello	€ 24,41
3° livello	€ 25,76
4° livello	€ 29,35
5° livello	€ 30,47
6° livello	€ 34,39
7° livello	€ 36,07

2- Il numero massimo di aumenti periodici di anzianità maturabili sarà di 10.

3- Nei confronti del personale, cui si applica il presente C.C.N.L., assunto posteriormente alla data del 1° gennaio 1989, il numero massimo degli aumenti periodici di anzianità maturabili sarà di 5.

4- In caso di passaggio di livello il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza. Tale importo, ai fini dell'individuazione del numero di scatti o frazione di numero di scatti, che da quel momento si considererà maturato dal lavoratore, sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente al nuovo livello. Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile sopra indicato. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio del livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

5- Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici di anzianità maturati o da maturare.

Art. 22

Ferie

1 - L'addetto ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, secondo i termini sottoindicati:

- per gli addetti aventi una anzianità di servizio:
 - a) da 1 anno a 6 anni compiuti: giorni 22,5 lavorativi;
 - b) oltre 6 anni e fino a 20 anni compiuti: giorni 26 lavorativi;
 - c) oltre i 20 anni compiuti: giorni 27,5 lavorativi.

In caso di ripartizione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, si precisa che, per l'esatta determinazione dei giorni di ferie da fruire, il numero dei giorni sopra indicati si moltiplica per 1,2. Il risultato così ottenuto rappresenta il numero dei giorni di ferie da godersi.

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

3 - La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate, in caso di risoluzione nel corso dell'anno l'addetto non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

4 - L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

5 - La malattia e l'infortunio interrompono il periodo di ferie.

Art. 23

Permessi

1 - All'addetto che ne faccia domanda la Società può concedere, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

2 - Le assenze debbono essere comunque immediatamente giustificate alla Società.

Art. 24

Periodo di aspettativa

1 - L'Azienda può concedere all'addetto che abbia maturato un'anzianità di servizio non inferiore a 4 anni e che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, un periodo di aspettativa non superiore a 12 mesi.

L'aspettativa non comporta ad alcun effetto la maturazione dell'anzianità né il diritto alla retribuzione.

Art. 25
Congedo matrimoniale

- 1- All'addetto sarà concesso, in occasione del matrimonio, un congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.
- 2- Detto congedo non può essere computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 26
Servizio militare

- 1- La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo del servizio militare: l'addetto ha quindi diritto alla conservazione del posto, il tempo trascorso in servizio militare di leva viene computato agli effetti dell'anzianità di servizio.
- 2- Per i trattenuti alle armi si applicano le disposizioni del R.D.L. 20 marzo 1941, n. 123.
- 3- Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'addetto, entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione della Società per riprendere servizio, in mancanza sarà considerato dimissionario, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore.
- 4- L'addetto richiamato alle armi continua a far parte del personale della Società a tutti gli effetti.
- 5- Al richiamato viene mantenuta limitatamente ai primi due mesi di assenza, la retribuzione di cui avrebbe fruito restando in servizio; per il periodo successivo e per tutta la durata del richiamo, sarà invece corrisposta, nei modi previsti dalla legge e nel caso che il trattamento economico militare sia inferiore alla retribuzione civile, una indennità pari alla differenza tra la retribuzione che avrebbe percepito se fosse rimasto in servizio e quella percepita in servizio militare.
- 6- Chi abbia lasciato la Società per richiamo alle armi dovrà presentarsi per riprendere servizio entro il termine di dieci giorni dalla fine del richiamo se il servizio militare ha avuto durata superiore ad un mese e non superiore a sei mesi, di venti giorni se superiore a sei mesi e non ad un anno, di trenta giorni se ha avuto durata superiore ad un anno, intendendosi in caso contrario risolto il rapporto di lavoro per dimissioni, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore.
- 7- La retribuzione civile per l'addetto che si sia presentato in termini utili decorrerà dal giorno successivo a quello della cessazione del servizio militare.
- 8- Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia.

Art. 27 Trasferte

- 1-** All'addetto in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio, compreso il supplemento rapido se usufruito, corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.
- 2-** Le classi di viaggio sono stabilite come segue:
 - a) viaggi in ferrovia, 1^a classe;
 - b) viaggi in aereo, classe turistica.
- 3-** Il trattamento all'addetto in missione per esigenze di servizio a titolo di rimborso delle spese di vitto e alloggio è stabilito come segue:
 - €61,97 per gli addetti del 4°, 5°, 6° e 7° livello;
 - €51,65 per gli altri addetti.
- 4-** Le suddette cifre vanno incrementate, per ogni giorno di trasferta, di un importo pari al 2,5% del minimo contrattuale del livello di appartenenza del dipendente, e saranno frazionabili, considerando il pernottamento al 40% ed il vitto al 60%, quota quest'ultima anche essa frazionabile.

Art. 28 Trasferimenti

- 1-** L'addetto trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.
- 2-** L'addetto che non accetta il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso, salvo che per gli addetti del 4°, 5°, 6° e 7° livello per i quali all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto della Società di disporre il trasferimento dell'addetto o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli addetti attualmente in servizio, nei quali casi l'addetto che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.
- 3-** All'addetto che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé e per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con la Società.
- 4-** E' dovuta inoltre la diaria per giorni 15 all'addetto celibe senza congiunti conviventi a carico e per giorni 30 - oltre un giorno per ogni figlio a carico - all'addetto con famiglia.
- 5-** Qualora per effetto del trasferimento l'addetto debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato alla Società precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

6- Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'addetto.

7- All'addetto che chiedi il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 29

Trattamento in caso di malattia o infortunio

1- L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore salvo i casi di giustificato impedimento.

2- L'eventuale controllo delle assenze per malattia o infortunio potrà essere effettuato soltanto attraverso i sanitari dell'Ente mutualistico, quando la Società lo richieda.

3- Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia la Società conserverà all'addetto, non in prova, il posto per il periodo di 8 mesi se egli abbia una anzianità di servizio non superiore a 5 anni e per un periodo di 12 mesi se abbia una anzianità di oltre 5 anni, senza interruzione della anzianità, corrispondendogli nel primo caso la intera retribuzione per i primi 5 mesi e la metà di essa per i successivi 3 mesi, nel secondo caso la intera retribuzione per i primi 8 mesi e la metà di essa per gli altri 4 mesi.

In caso di patologie di particolare gravità quali ad esempio: neoplasie invalidanti, sclerosi multipla, morbo di Parkinson e di Halzaimer, trapianti di organi vitali, il lavoratore, superato il periodo per la conservazione del posto, avrà diritto, in attesa del riconoscimento di una provvidenza da parte del sistema welfare, ad un periodo massimo di 10 mesi di retribuzione così stabilito:

- per i primi due mesi 80% della retribuzione;
- per i restanti 8 mesi 50% della retribuzione.

4- Eguale diritto spetterà all'addetto nel periodo di preavviso, e fino alla scadenza del periodo stesso.

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

6- Qualora, nell'arco dell'ultimo triennio il dipendente raggiunga, per effetto di più eventi morbosi, assenze complessive per malattia rispettivamente pari a 240 giorni per anzianità di servizio inferiore ai 5 anni e 360 giorni per anzianità di servizio superiore ai 5 anni, la Società potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

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

8- Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'addetto di riprendere servizio, l'addetto stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto al solo trattamento di fine rapporto di cui all'art. 36. Ove ciò non avvenga e la Società non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva, la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

9 - All'assicurazione per l'assistenza sanitaria in caso di malattia si provvede ai sensi di legge e delle eventuali convenzioni aziendali.

Art. 30
Trattamento in caso di malattia professionale
e infortunio sul lavoro

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

Qualora l'infortunio o la malattia professionale siano indennizzati dall'INAIL, l'Azienda provvederà a corrispondere al dipendente una integrazione di quanto ha percepito in forza di disposizioni legislative, e/o altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione ordinaria che avrebbe percepito in base alle norme contrattuali.

2 - Eguale diritto spetterà all'addetto nel periodo di preavviso, e fino alla scadenza del periodo stesso.

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

4 - Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'addetto di riprendere servizio, l'addetto stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto ai solo trattamento di fine rapporto di cui all'art. 36. Ove ciò non avvenga e la Società non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

5 - All'assicurazione per l'assistenza sanitaria in caso di malattia si provvede ai sensi di legge e delle eventuali convenzioni aziendali.

Art. 31
Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

1 - Nel caso di gravidanza e puerperio di un'addetta, questa ha diritto al trattamento previsto dalla legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni.

2 - Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 29 del presente contratto quando risultino più favorevoli all'addetta, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

3 - L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio limitatamente al periodo di conservazione del posto.

4- Per i cinque mesi di astensione obbligatoria (artt. 16 e 20, T.U. n. 151/2001) l'Azienda assicurerà, alle lavoratrici assunte con contratto a tempo indeterminato, la retribuzione globale netta ordinaria mediante opportuna integrazione del trattamento previsto dalla legge per la lavoratrice madre.

Art. 32 **Contrattazione di secondo livello**

1- Potranno essere oggetto di negoziato aziendale, in armonia con quanto previsto dall'accordo interconfederale del 23 luglio 1993, erogazioni salariali correlate ad incrementi di produttività derivanti da programmi concordati tra le parti che determinino miglioramenti dell'economicità dei servizi.

In tale contesto potranno essere discusse diverse organizzazioni degli orari di lavoro e modifiche nelle forme di erogazione del contributo sostitutivo mensa a parità di costo per le aziende. Gli accordi realizzati in tale ambito avranno validità quadriennale così come disposto dall'accordo interconfederale succitato.

Ancorché non direttamente connessi con il negoziato di produttività potranno aversi incontri a livello aziendale per materie che riguardino ambiente e sicurezza del lavoro, nell'ambito delle leggi vigenti, e almeno a scadenza biennale, un esame congiunto sul corretto inquadramento del personale da valutarsi in base alla corrispondenza tra mansioni svolte e profilo professionale della qualifica.

Quanto sopra per aziende con un numero di impiegati superiore a 15. Al di sotto di tale limite, con le OO.SS. firmatarie del contratto collettivo, si potranno avere incontri a livello territoriale con i contenuti e i limiti sopra definiti.

2- Considerato quanto previsto al punto 1), tutte le aziende, nelle quali non viene avviato un confronto per la contrattazione aziendale di secondo livello, saranno tenute ad erogare ai propri dipendenti, con decorrenza 1° gennaio 2008, un beneficio integrativo lordo mensile pro-capite, non utilizzabile ai fini del calcolo degli istituti differiti né dello straordinario, pari al 2% del minimo contrattuale conglobato. Tale importo sarà considerato nel caso di stipula di accordo aziendale.

Ferma restando l'attuale struttura della contrattazione l'importo sopra indicato, pari al 2% del minimo contrattuale conglobato, continuerà ad essere erogato anche dopo la scadenza del contratto.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello potrà essere regolamentato l'istituto della reperibilità, intendendo per reperibilità l'obbligo del lavoratore ad essere disponibile alle chiamate in servizio, presso i siti di lavoro aziendali, nei giorni e negli orari individuati dai programmi di reperibilità, anche con mezzi di comunicazione aziendale.

Le aziende forniranno, su richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali, informazioni in merito ai programmi di godimento delle ferie, anche al fine della individuazione di proroghe nell'anno solare successivo.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello le parti potranno concordare le percentuali da applicare al numero degli addetti a tempo indeterminato, riferite annualmente alle richieste di part-time avanzate dai lavoratori.

Le parti potranno altresì individuare le motivazioni per le quali vada data priorità all'accoglimento delle richieste.

3- Settore terminal e Passeggeri

Dato il costante evolvere nelle caratteristiche dell'attività dei settori terminal e passeggeri, che può comportare la definizione di nuove qualifiche, le parti potranno determinare, con accordi aziendali, nuovi profili/livelli professionali.

Anche tali accordi avranno durata quadriennale e potranno prevedere specifiche normative.

Art. 33 Doveri dell'addetto

1- L'addetto deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'applicazione delle mansioni affidategli, e, in particolare:

- a) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dalla Società per il controllo delle presenze;
- b) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- c) conservare assoluta segretezza sugli interessi della Società, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella Società, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto all'ultimo comma dell'art. 8 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825;
- d) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari o strumenti a lui affidati.

Art. 34 Provvedimenti disciplinari

1- Le mancanze dell'addetto potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;
- d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a cinque giorni;
- e) licenziamento con indennità, escluso il preavviso;
- f) licenziamento per giustificato e dichiarato motivo.

2- Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato dalla Società nei confronti dell'addetto senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

3- L'addetto potrà farsi assistere da un rappresentante della Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

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

5 - Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, l'addetto al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, può provvedere nei venti giorni successivi, anche per mezzo della Organizzazione sindacale alla quale sia aderente ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora la Società non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al presente comma, la sanzione disciplinare non avrà alcun effetto. Se la Società adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

6 - Decorsi due anni dall'applicazione delle sanzioni disciplinari non potrà tenersi conto di esse ad alcun effetto.

7 - La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle 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 lettere a), b) e c).

8 - Il licenziamento di cui alla lettera f) potrà essere adottato nei confronti dell'addetto colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

9 - Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'addetto.

10 - Le clausole di cui ai precedenti comma secondo, terzo, quarto, quinto e sesto del presente articolo vanno applicate alle Aziende armatrici tenute all'osservanza dello Statuto dei lavoratori e cioè a quelle Aziende che occupino più di 15 dipendenti amministrativi, esclusi i dirigenti.

Art. 35

Preavviso di licenziamento o di dimissioni

1 - Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- a) per gli addetti che, avendo compiuto il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio:
 - mesi due per gli addetti del 6° e 7° livello;
 - mesi uno e mezzo per gli addetti del 4° e 5° livello;
 - mesi uno per gli addetti degli altri livelli;
- b) per gli addetti che hanno superato i cinque anni di servizio e non i dieci:
 - mesi tre per gli addetti del 6° e 7° livello;
 - mesi due per gli addetti del 4° e 5° livello;
 - mesi uno e mezzo per gli addetti degli altri livelli;
- c) per gli addetti che hanno superato i dieci anni di servizio:
 - mesi quattro per gli addetti del 6° e 7° livello;
 - mesi tre per gli addetti del 4° e 5° livello;
 - mesi due per gli addetti degli altri livelli.

2 - Le misure dell'indennità sostitutiva del preavviso sopra indicate saranno aumentate di due mesi in caso di morte dell'addetto.

3 - I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

4 - La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

5 - Ai fini del presente articolo per retribuzione si intende:

- minimo contrattuale;
- eventuale superminimo;
- aumenti periodici di anzianità;
- contributo sostitutivo mensa.

6 - La Società ha facoltà di ritenere su quanto sia da essa dovuto all'addetto un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

7 - Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto. È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

8 - Durante il compimento del periodo di preavviso la Società concederà all'addetto dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze della Società.

9 - Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Art. 36

Trattamento di fine rapporto

1 - In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, all'addetto compete il T.F.R. previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

2 - Agli effetti della sopracitata legge per retribuzione utile si deve intendere quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- minimo contrattuale;
- eventuale superminimo;
- aumenti periodici di anzianità;
- contributo sostitutivo mensa;
- eventuali provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili o ai prodotti di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese;
- indennità di funzione di cui all'allegato 1.

3- Se l'addetto è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'addetto non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

4- Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

5- I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

6- È in facoltà della Società, salvo espresso patto contrario di dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto l'addetto percepisca in conseguenza del licenziamento, per eventuali atti di previdenza (casce, pensioni, previdenze, assicurazioni varie), compiuti dalla Società; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 39 del presente contratto.

7- Con riferimento all'art. 5, comma 5° della legge n. 297 del 29 maggio 1982 le misure di riproporzionamento per gli operai, saranno quelle dei contratti di provenienza.

Art. 37

Trattamento in caso di dimissioni

1- Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verrà corrisposto all'addetto il trattamento di fine rapporto, previsto dall'art. 36.

2- In caso di dimissioni dell'addetto, in occasione del matrimonio o durante la gravidanza o il puerperio, si applicheranno le vigenti leggi in materia.

3- In caso di risoluzione del rapporto di impiego da parte dell'addetto per cause attribuibili alla Società e così gravi da non consentirne la prosecuzione anche provvisoria del rapporto stesso, è dovuto all'addetto un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 38

Previdenza

1- Per la previdenza degli addetti si provvede a termini di legge e delle eventuali particolari convenzioni aziendali.

2- Inoltre all'addetto, il cui trattamento è disciplinato dal presente contratto, si applicano le norme sulla "Previdenza impiegati industria" stabilite dall'art. 26 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e dal contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, ed eventuali successive modificazioni.

3- Il verbale di accordo 30 maggio 2007 che ha istituito la previdenza complementare è riportato nell'Allegato 7.

Art. 39
Indennità in caso di morte

1- In caso di morte si applicano le disposizioni in materia stabilite dall'art. 2122 del Codice Civile (vedasi art. 35, punto 2).

Art. 40
Cessione o trasformazione della Società

1- La cessione o la trasformazione in qualsiasi modo della Società non risolve di per sé il contratto di impiego, ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Art. 41
Certificato di lavoro

1- In caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, la Società ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'addetto, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale l'addetto ha svolto la sua attività presso la Società e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 42
Inscindibilità delle norme contrattuali

1- Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni singolo istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

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

Art. 43
Interpretazione delle norme contrattuali

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

Art. 44
Norme speciali

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

2 - Nelle Società che abbiano più di venti addetti, copia dei regolamenti interni che contengono norme di carattere generale sarà consegnata, a cura della Società, a ciascun addetto.

Art. 45
Trattamenti di miglior favore

1 - Le parti si danno reciprocamente atto che, stipulando il presente contratto, non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dal lavoratore nell'ambito di ogni istituto.

Art. 46
Decorrenza e durata

1 - Il presente contratto ha validità fino al 31 dicembre 2010 per la parte normativa e fino al 31 dicembre 2008 per la parte economica.

2 - Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora una delle parti stipulanti non lo disdica almeno 3 mesi prima della scadenza.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Contratti di solidarietà

Premesso che l'art. 2 della legge 19 dicembre 1984, n. 863 non si applica al settore armatoriale, si conviene comunque che qualora si venissero a creare, per crisi aziendali o necessità di ristrutturazione, degli esuberi di personale, le parti esamineranno la possibilità, al fine di evitare in tutto o in parte licenziamenti e sempre considerando la necessità di efficienza e rilancio aziendale, di istituire dei contratti di solidarietà in cui l'orario di lavoro venga ridotto con una riduzione del salario pari alle ore, o frazioni di esse, di prestazione non effettuata a seguito del contratto di solidarietà stesso.

Tale riduzione opera per tutte le voci della retribuzione, siano esse dirette che differite, incluso il trattamento di fine rapporto, ferie, 13^a, 14^a.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti ravvisano l'opportunità che anche agli addetti agli uffici di "conference" in quanto enti ausiliari dell'armamento, sia esteso il presente C.C.N.L., avuto riguardo anche alla classificazione degli addetti.

MINIMO CONTRATTUALE

1 - I valori del minimo contrattuale sono i seguenti:

Livello	dal 1° giugno 2007	dal 1° gennaio 2008
VII	€ 2.026,46	€ 2.084,81
VI	€ 1.814,69	€ 1.861,56
V	€ 1.580,56	€ 1.620,80
IV	€ 1.496,81	€ 1.534,30
III	€ 1.319,78	€ 1.352,90
II	€ 1.200,95	€ 1.230,63
I	€ 1.149,66	€ 1.177,00

A far data dal 1° giugno 2007 agli addetti inquadrati nel 7° livello (quadri) verrà corrisposta una indennità di funzione mensile pari a € 225,00.

Tale indennità verrà considerata come elemento utile esclusivamente ai fini del calcolo dei seguenti istituti:

- a) trattamento di fine rapporto;
- b) indennità sostitutiva dei riposi compensativi per festività;
- c) 13^a e 14^a mensilità.

2 - Agli impiegati di 4° livello, dopo otto anni di permanenza nel livello, sarà corrisposto un superminimo di € 7,00 mensili.

3 - Ai diplomati di scuola media superiore, dopo quattro anni di permanenza nel 3° livello, sarà corrisposto un superminimo di € 7,00 mensili.

4 - Agli altri impiegati di 3° livello, dopo otto anni di permanenza nello stesso, sarà corrisposto un superminimo di € 7,00 mensili.

5 - Agli addetti inquadrati nel 2° livello e per i quali non è previsto il passaggio al livello superiore verrà riconosciuto un superminimo individuale di € 11,00 qualora abbiano una anzianità di livello pari o superiore a 10 anni.

Accordo in materia di Part-time per il personale amministrativo e operaio delle società e aziende di navigazione che esercitano l'armamento libero al quale si applica il C.C.N.L. - 20 dicembre 1994

La CONFITARMA e la FILT/CGIL, la FIT/CISL e la UILTRASPORTI Settore Marittimo,

PREMESSO

che, con riferimento all'art. 5 della legge 19 dicembre 1984, n. 863 in data 14 febbraio 1985, in occasione del rinnovo del C.C.N.L. del personale amministrativo delle Società e Aziende di navigazione dell'armamento privato, si è convenuto che, qualora il dipendente ne faccia richiesta e l'azienda vi dia formale consenso, potrà essere concordata la costituzione di un rapporto di lavoro a part-time e che l'azienda potrà, altresì, avanzare analoga richiesta o procedere ad assunzioni a tempo parziale.

CONCORDANO QUANTO SEGUE

1 - I lavoratori già in forza all'Azienda che intendano prestare la propria attività lavorativa secondo un orario inferiore a quello contrattuale, ne faranno richiesta in forma scritta alla Direzione aziendale che deciderà in proposito, tenendo conto delle esigenze dell'organizzazione del servizio.

L'accoglimento delle domande di passaggio a lavoro part-time avverrà sulla base delle seguenti priorità:

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

2 - Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

3 - Qualora l'assunzione di un nuovo dipendente avvenga con contratto a tempo parziale il periodo di prova sarà pari a 8 mesi per i lavoratori inquadrati nel 6° e 7° livello, per gli altri il periodo di prova sarà pari a 4 mesi.

4 - Il contratto di lavoro a part-time dovrà essere stipulato per iscritto e copia dello stesso dovrà essere inviata entro 30 giorni all'Ispettorato Provinciale del Lavoro territorialmente competente. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time l'accordo scritto tra le parti dovrà essere convalidato dall'Ufficio provinciale del Lavoro sentito il lavoratore interessato.

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

6 - L'individuazione dell'orario ridotto di lavoro verrà concordato con l'Azienda a livello individuale di norma entro le seguenti fasce orarie:

- a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 15 a 30 ore;
- b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 60 a 120 ore.

7 - Il trattamento economico sarà direttamente proporzionale alle ore effettivamente prestate rapportandole alla prestazione lavorativa a tempo pieno.

Per determinare la retribuzione oraria del lavoratore a part-time, si divide per 173 la retribuzione mensile prevista per il personale con contratto a tempo pieno.

Tutti gli istituti economici e normativi previsti dal C.C.N.L. 20 dicembre 1994, compreso il contributo sostitutivo della mensa, fatta eccezione per quanto appresso specificatamente indicato, saranno proporzionati in rapporto alle ore effettivamente prestate.

8 - Circa il lavoro supplementare lo stesso, per specifiche esigenze organizzative, non potrà superare le 160 ore all'anno. Un eventuale numero superiore di ore di lavoro supplementare potrà essere concordato con le Organizzazioni Sindacali aziendali.

Il lavoro supplementare sarà compensato con la normale retribuzione oraria, come indicata al punto 9 dell'articolo 11 del C.C.N.L. senza alcuna maggiorazione.

Gli eventuali compensi per lavoro supplementare non saranno considerati utili ai fini dell'accantonamento del trattamento di fine rapporto.

9 - Ai fini dei passaggi automatici di livello i periodi di lavoro a tempo parziale sono computati in proporzione alla durata della prestazione, i relativi parametri temporali sono pertanto prolungati in misura corrispondente.

10 - Il numero dei giorni di ferie e di festività infrasettimanali spettante al personale a tempo parziale è pari a quello previsto per il personale a tempo pieno, con corresponsione della retribuzione corrispondente alla ridotta durata della prestazione.

11 - Ai fini della maturazione dell'anzianità prevista per l'individuazione dei termini di preavviso, i periodi di lavoro trascorsi a tempo parziale sono equiparati a quelli a tempo pieno; fermo restando che il trattamento economico del preavviso sarà anch'esso corrisposto in misura proporzionale alla prestazione ridotta.

12 - L'anzianità di servizio maturata durante il rapporto di lavoro a part-time darà diritto per ogni biennio ad un aumento periodico di anzianità in misura proporzionale alla prestazione ridotta.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time, l'ammontare degli aumenti periodici di anzianità precedentemente maturato verrà corrisposto, durante il rapporto di lavoro a part-time, in misura proporzionale alla prestazione ridotta, stessa cosa avverrà per gli eventuali ratei mensili di scatto di anzianità maturati ma non ancora corrisposti nel corso del biennio in cui il rapporto di lavoro si è trasformato da tempo pieno a part-time.

La cadenza biennale di maturazione dell'aumento periodico di anzianità resterà immutata anche nel corso del rapporto di lavoro a part-time.

Qualora il rapporto di lavoro passi dal regime a part-time a quello a tempo pieno, tutti i periodi di lavoro eventualmente già svolti a tempo pieno saranno rivalutati e il dipendente avrà diritto a tanti aumenti periodici di anzianità, nella misura intera, e a tanti ratei mensili, espressi in ventiquattresimi della stessa, per quanti sono stati gli anni e i mesi di lavoro prestati a tempo pieno.

Ai fini del calcolo dei ratei mensili dell'aumento periodico di anzianità espresso in ventiquattresimi, si dovranno considerare utili quei mesi nel corso dei quali la prestazione lavorativa è risultata pari o superiore a quindici giorni.

Sia il numero massimo maturabile di aumenti periodici di anzianità che la disciplina applicabile in caso di promozione a livello superiore resta per il dipendente a part-time quella del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Per una migliore comprensione della normativa di cui sopra si rinvia all'esempio riportato nella parte integrativa del presente accordo.

13 - Ai fini dell'accantonamento del trattamento di fine rapporto durante il contratto di lavoro a tempo parziale si dovrà assumere quale base di calcolo la retribuzione di cui all'art. 36 del C.C.N.L. ridotta in proporzione al numero delle ore effettivamente prestate.

14 - Per tutto quanto non espressamente richiamato nel presente accordo nonché per tutto quanto attiene la materia previdenziale ed assistenziale si fa rinvio a quanto previsto e disciplinato nell'art. 5 della legge 19 dicembre 1984, n. 863 e nel C.C.N.L. 20 dicembre 1994.

PARTE INTEGRATIVA DELL'ACCORDO IN MATERIA DI LAVORO PART-TIME

Esempio esplicativo riferito al punto 12 dell'accordo

A titolo esemplificativo si consideri un dipendente amministrativo del 4° livello che abbia già prestato attività lavorativa, sempre nello stesso livello, per 55 mesi ed abbia fatto richiesta di lavorare a part-time al 50% (cioè per 20 ore settimanali).

All'atto della trasformazione del rapporto di lavoro a part-time il dipendente ha già maturato due aumenti periodici di anzianità pari a L. 113.624 (che da quel momento verranno corrisposti al 50% e cioè per un importo di L. 56.812) e 7/24 di un aumento periodico di anzianità quest'ultimo però non ancora corrisposto.

Allo scadere del biennio, e cioè dopo 17 mesi di lavoro ad orario ridotto, il dipendente avrà diritto ad un importo, a titolo di aumenti periodici di anzianità, così calcolato:

$$\frac{113.264}{2} = 56.812$$

$$\frac{56.812}{24} \times \frac{7}{2} = 8.285$$

$$\frac{56.812}{24} \times \frac{17}{2} = 20.120$$

per un totale di: $56.812 + 8.285 + 20.120 = \text{L. } 85.217$

Dopo un biennio di lavoro a part-time si aggiungeranno altre 28.406 lire (pari al 50% di un aumento periodico di anzianità), per un totale di:

$$85.217 + 28.406 = \text{L. } 113.623$$

Si supponga ora che dopo altri otto mesi di lavoro a part-time il dipendente chieda all'azienda, o viceversa, che il rapporto torni a tempo pieno, bisognerà calcolare tutti i mesi di lavoro svolti a tempo pieno e tutti quelli a part-time e quantificare l'ammontare degli aumenti periodici di anzianità così come segue:

Tempo pieno	Part-time
24 mesi = 56.812	17 mesi = 20.120
24 mesi = 56.812	24 mesi = 28.406
7 mesi = 16.570	8 mesi = 9.469
Tot. L. 130.194	Tot. L. 57.995

Dal momento in cui il rapporto di lavoro viene trasformato a tempo pieno il dipendente percepirà a titolo di aumenti periodici di anzianità un importo così calcolato:

$$130.194 + 57.995 = 188.189$$

Dopo 16 mesi di lavoro a tempo pieno, e cioè allo scadere del biennio, il dipendente avrà diritto, in aggiunta alla somma sopraindicata, ad un altro importo così calcolato:

$$\frac{56.812 \times 16}{24} = 37.875$$

per un totale di:

$$188.189 + 37.875 = 226.064$$

**Norme transitorie e di attuazione in materia di aumenti periodici
di anzianità concordate in data 22 ottobre 1981**

Per gli assunti prima del 1° ottobre 1981 gli importi maturati per scatti di anzianità vengono considerati utili, unitamente agli importi degli scatti congelati per passaggi di categoria, al fine del raggiungimento dell'importo massimo maturabile per scatti. A tal fine, per individuare il numero di scatti che si considererà maturato dal lavoratore, l'importo complessivo degli scatti già maturati e dei congelati, sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente al livello di appartenenza. Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, per raggiungere il numero massimo maturabile sopra indicato.

Ad essi verrà inoltre corrisposta, a far data dal 1° gennaio 1982 la somma di L. 9.000 per ogni scatto maturato non congelato.

Le frazioni di biennio in corso al momento del passaggio dalla vecchia alla nuova normativa verranno considerate utili al fine della maturazione dei nuovi scatti. A tutti i dipendenti assunti prima del 1° ottobre 1981 che avessero maturato per scatti una cifra pari o superiore al 70% della somma della nuova paga riparametrata e della contingenza in vigore al 30 settembre 1981 verrà corrisposto un solo ed ulteriore scatto nelle misure indicate al punto 3) al compimento del biennio.

Verbale di accordo

L'anno 1999, addì 22 del mese di settembre, in Roma si sono incontrate la Confitarma e la Fedarlinea, le Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI,

le parti

- considerato quanto disposto dalla legge 24 giugno 1997, n. 196 in materia di contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo (c.d. lavoro interinale);
- tenuto conto, in particolare, che l'art. 1, comma 2 - lett. a) della cennata legge demanda alla contrattazione collettiva nazionale della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice la definizione dei casi in cui si può ricorrere all'utilizzo di tale modalità di prestazione lavorativa;
- visto l'Accordo interconfederale 16 aprile 1998 per la disciplina del contratto di fornitura di lavoro temporaneo;
- valutata la necessità di concordare strumenti che, nel rispetto della legislazione vigente, consentano alle aziende che svolgono attività di trasporto marittimo e servizi connessi il ricorso a diverse e più flessibili forme di reclutamento del personale amministrativo, in coincidenza di particolari esigenze produttive o in relazione a picchi stagionali di traffico,

hanno concordato quanto segue:

1- Relativamente al personale amministrativo, il "contratto di fornitura di lavoro temporaneo" nel settore del trasporto marittimo e dei servizi connessi può essere concluso, oltre che nei casi previsti dal comma 2, dell'art. 1, lett. b) e c) della legge n. 196/97, anche per far fronte alle seguenti esigenze operative:

- a) esigenze produttive temporanee per le quali è consentito il ricorso al contratto a termine secondo la legislazione corrente o le vigenti disposizioni contrattuali;
- b) punte di più intensa attività connesse a richieste di mercato indifferibili, a incrementi stagionali di traffico, anche indotte dall'attività di altri settori, che non sia possibile evadere con le risorse normalmente impiegate;
- c) prestazione di opere o servizi che presentino carattere di eccezionalità rispetto alla normale attività;
- d) esecuzione di una attività o di un servizio predeterminato e limitato nel tempo, anche non avente carattere eccezionale o occasionale;
- e) temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
- f) prestazioni di opere e servizi che, per la specificità delle competenze richieste, comportino l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate.

2- Per le causali di cui sopra, il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere stipulato anche "a tempo parziale".

3- Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 4, lett. a) L. n. 196/97, è vietato il ricorso temporaneo, sono quelle rientranti, rispettivamente, nell'art. 5 "1° e 2° livello" CCNL 20 dicembre 1994 Confitarma, nell'allegato 1 "4^a categoria" del CCNL 31 gennaio 1995 Fedarlinea e art. 2, comma 2 - lett. d) "addetti di 4^a classe (subalterni)" Regolamento Organico 31 gennaio 1995 Fedarlinea - Addetti Società Regionali.

4- I prestatori di lavoro temporaneo non potranno superare per ciascun trimestre la media dell'8% dei lavoratori occupati nello stesso periodo dalla predetta Società con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo fino a 5 unità, purché tale numero non superi il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto.

5- Per il resto, si ritiene integralmente confermato quanto previsto dai punti 5, 6 e 7 dell'accordo interconfederale 16 aprile 1998.

6- In casi di particolare rilevanza le OO.SS.LL. potranno chiedere un incontro per concordare le modalità di applicazione di quanto sopra definito.

FILT – CGIL
FIT – CISL
UIL –TRASPORTI

CONFITARMA
FEDARLINEA

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Allegato 6

Accordo per i contratti di apprendistato professionalizzante

Il giorno 20 luglio 2007 tra Confitarma e Segreterie nazionali Filt/Cgil, Fit/Cisl e Uiltrasporti è stato sottoscritto il verbale per la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante, di seguito riportato.

Nel contratto collettivo nazionale per gli addetti agli uffici ed ai terminals delle società e aziende di navigazione che esercitano l'armamento privato sono regolati i seguenti rapporti di lavoro:

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

* * * * *

Accordo in materia di contratto di apprendistato professionalizzante per gli addetti agli uffici ed ai terminals delle società e aziende di navigazione che esercitano l'armamento privato

Le parti,

- in attuazione degli impegni assunti con l'accordo 6 luglio 2004 relativo al contratto di apprendistato per gli addetti agli uffici ed ai terminals delle società e aziende di navigazione che esercitano l'armamento privato;
- al fine di agevolare le assunzioni di giovani lavoratori attraverso il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, anche nelle more dell'emanazione delle leggi regionali di regolamentazione dei profili formativi di tale nuova tipologia di contratto di apprendistato,

hanno concordato

la seguente disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante.

Il contratto di apprendistato professionalizzante è finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale sia operaia che impiegatizia e può essere stipulato con giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Può essere, altresì, stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

I limiti di età sono elevati di 2 anni qualora l'apprendista sia portatore di handicap.

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

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà risultare da atto scritto nel quale saranno indicati:

- a) la durata del contratto;
- b) la qualifica professionale al cui conseguimento esso è diretto ed il livello contrattuale corrispondente;
- c) il piano formativo individuale e le sue modalità di attuazione;
- d) l'eventuale periodo di prova, pari a 60 giorni.

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è determinata in funzione del tipo di qualificazione professionale da conseguire e dei livelli contrattuali previsti per il personale amministrativo in possesso della medesima professionalità.

In particolare la durata è fissata in:

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

Tenuto conto di quanto previsto dal primo comma dell'art. 53 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato all'atto dell'assunzione sono inquadrati nella categoria contrattuale immediatamente inferiore rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono una qualifica professionale corrispondente a quella alla cui acquisizione il contratto è finalizzato.

Per l'addestramento sono comunque previste 120 ore, retribuite, in ragione d'anno, destinate alla formazione teorico-pratica, e 40 ore annue destinate all'insegnamento pratico e computate nell'orario di lavoro.

Le ore complessive di formazione e insegnamento pratico possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato.

Ai sensi dell'art. 49, comma 5, lettera e) del D.Lgs. 276/2003 per l'erogazione della formazione agli apprendisti è necessaria la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.

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

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

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

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

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

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

FILT – CGIL
FIT – CISL
UIL – TRASPORTI

CONFITARMA

VERBALE DI ACCORDO PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

Visti

- l'accordo 11 giugno 2003 di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i capitani di lungo corso al comando e capitani di macchina alla direzione di macchina nel quale, fra l'altro, le parti sopra citate concordarono circa l'opportunità di dare corso alla previdenza complementare di settore attraverso l'individuazione di un fondo contrattuale di riferimento fra quelli già attivi sul mercato;
- il decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124 di disciplina delle forme pensionistiche complementari;
- la legge 8 agosto 1995, n. 335 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- il decreto legislativo 18 febbraio 2000, n. 47 di disciplina fiscale della previdenza complementare, come modificato ed integrato dal decreto legislativo 12 aprile 2001, n. 168.
- il decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 di riforma della disciplina delle forme pensionistiche complementari;
- la legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007), che, modificando il decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, prevede, fra l'altro, l'anticipazione dell'entrata in vigore della riforma della previdenza complementare al 1° gennaio 2007;

atteso che

- le forme pensionistiche complementari si distinguono in collettive, vale a dire le forme di cui agli articoli 3, comma 1, lettere da a) a h), e 12 del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, e individuali, vale a dire le forme di cui all'articolo 13 del citato decreto legislativo;
- la ridotta consistenza occupazionale del settore marittimo non consente la costituzione di un fondo di categoria di dimensioni finanziarie tali da garantire ai lavoratori aderenti adeguati livelli di remuneratività e, pertanto, si conferma l'opportunità di individuare un fondo pensione contrattuale del comparto trasporti, verso cui i lavoratori potranno far confluire le risorse che decideranno di destinare alla previdenza complementare;

le parti convengono che

il Fondo Pensione Complementare Nazionale PRIAMO rappresenta uno strumento idoneo all'erogazione, al termine dell'attività lavorativa, di un trattamento pensionistico complementare che integri quello derivante dal sistema pubblico obbligatorio.

Pertanto, il predetto Fondo PRIAMO è stato individuato quale fondo pensione contrattuale di categoria per i lavoratori dipendenti a cui è applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto dalle Organizzazioni datoriali e sindacali stipulanti il presente accordo.

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

Con riferimento ai lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria successivamente alla data del 28 aprile 1993, è prevista, in caso di adesione alla previdenza complementare, l'integrale destinazione al Fondo di previdenza complementare del TFR maturando.

Con riferimento ai lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993, il conferimento del TFR maturando è fissato ad una percentuale pari al 2,28% degli elementi della retribuzione, utili ai fini del calcolo del TFR, per 12 mensilità annue.

Qualora il lavoratore, a prescindere dalla data di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria, decida di versare, oltre al TFR maturando, un contributo mensile pari all'1% del minimo contrattuale conglobato (paga base + contingenza + EDR) e degli eventuali scatti di anzianità, per 14 mensilità all'anno, l'azienda verserà sulla posizione individuale del lavoratore, per 14 mensilità annue, un contributo mensile di pari importo, non computabile ai fini del calcolo del TFR.

Resta ferma la facoltà per il lavoratore di versare al medesimo Fondo un contributo aggiuntivo esclusivamente a proprio carico.

L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, di cui al punto precedente, è assunto esclusivamente nei confronti dei lavoratori che aderiscono al Fondo PRIAMO. Pertanto, tale contributo non sarà dovuto, né si convertirà in alcun trattamento sostitutivo anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, a favore dei lavoratori che, a causa della mancata adesione, non conseguano la qualifica di Socio del Fondo in parola, ovvero la perdano successivamente.

Con specifico riferimento al personale non in Regolamento Organico e non in Continuità di Rapporto di Lavoro, gli obblighi di conferimento del TFR maturando e di versamento del contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro e del lavoratore sussistono solo relativamente ai periodi in cui il lavoratore è imbarcato in forza di convenzione di arruolamento o di un impiego a bordo o a terra in regime di comandata, purché nel corso dell'anno solare tali periodi siano di durata complessiva di almeno tre mesi.

In base a quanto previsto dalla Nota Informativa di PRIAMO, le spese di adesione al fondo sono attualmente le seguenti:

- spese di adesione, pari a € 10,32, di cui € 5,16 a carico del socio e € 5,16 a carico del datore di lavoro, da versare in un'unica soluzione;
- quota associativa mensile pari a € 1,50 a carico del socio;
- costo annuale indirettamente a carico dell'aderente in funzione della scelta di comparto.

Per quanto riguarda gli altri aspetti normativi, nonché quelli tecnico-organizzativi, si rimanda integralmente a quanto previsto nello Statuto del Fondo PRIAMO e alle istruzioni contenute nella relativa Nota Informativa.

Assicurazione integrativa sanitaria

A fronte della richiesta avanzata dalle OO.SS. di rendere possibile una assicurazione integrativa sanitaria per il personale amministrativo dipendente dalle società di navigazione dell'armamento privato aderenti a Confitarma, le società dichiarano la propria disponibilità ad effettuare, su richiesta scritta da parte del singolo lavoratore, la trattenuta mensile da versare in rate semestrali al FANIMAR all'uopo costituito.

L'anticipo semestrale da parte delle società di armamento non comporterà oneri aggiuntivi per le aziende stesse.

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

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

VERBALE DI ACCORDO

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

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

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

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

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

Letto confermato e sottoscritto.

FILT – CGIL
FIT – CISL
UIL – TRASPORTI

CONFITARMA

**Contributo a carico dei lavoratori per il rinnovo
del contratto collettivo nazionale di lavoro**

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

A tale scopo, in occasione della firma dell'accordo di rinnovo dei CCNL ad ogni marittimo/amministrativo sarà trattenuto un contributo così calcolato:

minimo contrattuale conglobato

26

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

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

APPENDICE

Assemblee sindacali

1 - L'Assemblea sindacale del personale è indetta su convocazione della Rappresentanza Sindacale Aziendale.

Permessi retribuiti

1 - I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

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

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

3 - I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a 9 ore mensili nelle Aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle Aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente.

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

5 - I lavoratori studenti, gli iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio dei titoli legali hanno diritto a permessi retribuiti. Per gli studenti universitari il permesso retribuito (non ripetibile) sarà di 4 giorni per ogni esame, mentre per gli altri studenti tale permesso retribuito sarà di 7 giorni per ogni sessione di esame.

6 - In caso di decesso di familiari (genitore, coniuge, figli) sarà concesso un permesso retribuito di 3 giorni.

7 - Nell'ambito dei congedi parentali previsti dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, le parti convengono che verrà concessa, su base annua, una giornata di permesso retribuita.

Affissione comunicazioni sindacali

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

Deleghe per la riscossione dei contributi sindacali

1 - L'addetto potrà far pervenire alla Società armatrice, tramite la propria Organizzazione sindacale, una delega a trattenere sulle proprie competenze un contributo associativo mensile da versare alla Organizzazione sindacale, indicata nella delega stessa, che sia stipulante e firmataria del contratto collettivo nazionale di lavoro.

2 - La delega sarà valida sino a revoca scritta da parte dell'addetto, anche contestualmente alla eventuale sottoscrizione di una nuova delega a favore di altra Organizzazione sindacale stipulante e firmataria del contratto collettivo nazionale di lavoro. La revoca avrà effetto dal mese successivo a quello di avvenuta ricezione da parte della Società.

3 - La prima trattenuta sarà effettuata sulla prima corresponsione di competenza successiva al mese di ricezione della delega da parte della Società armatrice e il relativo importo sarà versato all'Organizzazione sindacale interessata oppure accreditato sul c/c bancario eventualmente indicato, entro un mese successivo alla data di effettuazione della trattenuta stessa sulle competenze dell'addetto liquidate a mese. Analogamente le quote successive verranno rimesse alle Organizzazioni sindacali interessate entro un mese dalla effettuazione della trattenuta sulle competenze dell'addetto liquidate a mese.

4 - L'elenco delle deleghe inviato all'Organizzazione sindacale stipulante e firmataria del contratto collettivo nazionale di lavoro sarà compilato in duplice copia, di cui una verrà restituita dalla Società alla Organizzazione sindacale stessa.

5 - Il contributo sindacale mensile viene stabilito nella misura dell'1% della paga base tabellare e della contingenza.

6 - L'addetto potrà autorizzare il versamento del contributo anche ad un Fondo comune all'uopo specificato da tutte o parte delle Organizzazioni sindacali firmatarie.

Mobilità del personale

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

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

3- A rendere più agevole la mobilità interna alle singole società contribuiscono le modifiche apportate all'art. 9 (mutamento delle mansioni) ed all'art. 28 (trasferimenti).

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

Costituzione RSU Settore amministrativi dell'armamento privato

Considerato quanto previsto dall'accordo interconfederale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), considerato anche l'espresso riferimento fatto in tale accordo all'art. 2095 del Codice Civile al fine di individuare le categorie alle quali tale accordo si applica, le parti concordano di darvi corso, per le unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti amministrativi, nei tempi e con le modalità in esso fissate.

Dichiarazione a verbale

Le parti considerano la gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, come parte integrante della gestione generale dell'azienda.

Al fine di ridurre progressivamente i rischi di infortuni o malattie correlate al lavoro ai quali possono essere esposti i lavoratori, le parti esprimono la necessità di concordare un sistema di gestione della salute e sicurezza, considerando strategica, all'interno dello stesso, una formazione ai rappresentanti dei lavoratori ed a tutti i lavoratori, che veda entrambe le parti impegnate nel comune obiettivo della riduzione dei rischi, in particolar modo di quelli legati all'utilizzo di attrezzature munite di videoterminale.

Stabilito che l'uso delle stesse comporta per i lavoratori una sorveglianza sanitaria che accerti i rischi specifici legati alle caratteristiche ed al posizionamento delle attrezzature, alla scelta del software ed alla postura, garantendo le prescrizioni minime di sicurezza, così come stabilite dalla normativa vigente e dalle direttive europee di riferimento.

Formazione professionale

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

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

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

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

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

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

In particolare il citato Comitato provvederà a:

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

INDICE

INDICE

Art. 1 – Norma generale	4
Art. 2 – Assunzione in servizio	4
Art. 3 – Visita medica	4
Art. 4 – Periodo di prova	4
Art. 5 – Classificazione unica degli addetti	5
Art. 6 – Assicurazione contro il rischio di responsabilità civile verso terzi.....	11
Art. 7 – Contratti a termine.....	11
Art. 8 – Part-time	12
Art. 9 – Mutamento di mansioni	12
Art. 10 – Contratti di apprendistato	12
Art. 11 – Orario di lavoro, lavoro straordinario notturno e festivo.....	13
Art. 12 – Riposo settimanale	14
Art. 13 – Giorni festivi e semifestivi	14
Art. 14 – Trattamento per festività abolite	15
Art. 15 – Retribuzioni.....	15
Art. 16 – Indennità di contingenza	16
Art. 17 – Contributo sostitutivo della mensa	16
Art. 18 – Indennità per maneggio di denaro e cauzione	16
Art. 19 – Tredicesima e Quattordicesima mensilità	16
Art. 20 – Assegno per il nucleo familiare	17
Art. 21 – Aumenti periodici di anzianità	17
Art. 22 – Ferie	18
Art. 23 – Permessi	18
Art. 24 – Periodo di aspettativa	18
Art. 25 – Congedo matrimoniale	19
Art. 26 – Servizio militare	19
Art. 27 – Trasferte	20
Art. 28 – Trasferimenti	20
Art. 29 – Trattamento in caso di malattia o infortunio	21
Art. 30 – Trattamento in caso di malattia professionale e infortunio sul lavoro	22
Art. 31 – Trattamento in caso di gravidanza e puerperio	22
Art. 32 – Contrattazione di secondo livello	23
Art. 33 – Doveri dell’addetto	24
Art. 34 – Provvedimenti disciplinari	24
Art. 35 – Preavviso di licenziamento o di dimissioni	25
Art. 36 – Trattamento di fine rapporto	26
Art. 37 – Trattamento in caso di dimissioni	27
Art. 38 – Previdenza	27
Art. 39 – Indennità in caso di morte	28
Art. 40 – Cessione o trasformazione della Società	28
Art. 41 – Certificato di lavoro	28
Art. 42 – Inscindibilità delle norme contrattuali	28
Art. 43 – Interpretazione delle norme contrattuali	28
Art. 44 – Norme speciali	28
Art. 45 – Trattamenti di miglior favore	29
Art. 46 – Decorrenza e durata	29

All. 1 – Minimo contrattuale	31
All. 2 – Accordo in materia di Part-time	32
All. 3 – Norme transitorie aumenti di anzianità	36
All. 4 – Verbale di accordo 22 settembre 1999	37
All. 5 – Dichiarazione a verbale	39
All. 6 – Verbale di accordo 20 luglio 2007 - apprendistato professionalizzante	40
All. 7 – Verbale di accordo 30 maggio 2007 - previdenza complementare	43
All. 8 – Assicurazione integrativa sanitaria	46
All. 9 – Verbale di accordo 20 ottobre 1992	46
All. 10 – Contributo a carico dei lavoratori	47
Appendice	48