



Pesca e Imprenditoria Ittica

Aziende operanti nel settore della Pesca marittima costiera, locale e ravvicinata, mediterranea o d'altura, oceanica; maricoltura, acquacoltura, itticultura, pesca turistica, pesca sportiva, vallicoltura

In vigore dal 01.04.2023 al 31.03.2026
Codice CNEL per flusso Uniemens: Cod. E073



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese



Sottoscritto dalle parti sindacali e dei lavoratori:
CONFLAVORO, CONFISAL, AGRIPESCA, ANAPI PESCA, CONFISAL PESCA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO Pesca e della imprenditoria ittica

In vigore dal 1 Aprile 2023 al 31 Marzo 2026

L'anno **2023** il giorno 23 del mese di Marzo in Roma, presso la sede della CONFLAVORO PMI, in Via del Consolato, 6

tra

CONFLAVORO PMI, Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Nazionale Roberto Capobianco, Enzo Capobianco, Giuseppe Pullara, Alessandro Mattesini, Bertino Trolese, Anna Maria Domenici, Andrea Bigi

ANAPI PESCA Associazione Nazionale Autonoma Piccoli Imprenditori della Pesca rappresentata dal Presidente Nazionale Ivan Corea

AGRIPESCA Federazione delle Imprese Agricole, della Pesca e della Acquacoltura – Confcommercio Imprese per l'Italia rappresentata Dal Presidente Nazionale Mario Serpillo, assistito dal Vice Presidente Francesco Leone

e

CONFSAL PESCA, rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, dai vice segretari Alfredo Mancini, Calogero Fulvio Fiorentino e da Giulia Mariani
con l'assistenza della CONFSAL, rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta,

si è addivenuti al rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori dipendenti delle imprese esercenti attività nel settore della pesca e della imprenditoria ittica siglato il 27 giugno 2019,

Roma, 23/03/2023

Roberto Capobianco, Alessandro Mattesini,
Giuseppe Pullara, Enzo Capobianco, Andrea
Bigi, Bertino Trolese, Anna Maria Domenici

Ivan Corea, Mario Serpillo, Francesco Leone,
Bruno Mariani, Angelo Raffaele Margiotta,
Alfredo Mancini, Calogero Fulvio Fiorentino
e Giulia Mariani

SOMMARIO

PREMESSA.....	9
VALIDITÀ DEL CONTRATTO.....	10
INSCINDIBILITÀ.....	10
PROCEDURE DI RINNOVO CONTRATTUALE	10
DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO.....	10
CAMPO DI APPLICAZIONE	11
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO	12
Art.1 - Assunzione - requisiti per l'accesso.....	12
Art.2 - Periodo di prova (personale non imbarcato)	13
Art.3 - Mansioni lavorative	13
Art.4 - Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori.....	13
Art.5 - Attuazione normativa	13
Art.6 - Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza - RLS/RLST.....	13
Art.7 - Articolazione dell'orario di lavoro, reperibilità.....	13
Art.8 - Sospensione del lavoro.....	14
Art.9 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro	14
Art.10 - Banca delle ore	15
Art.11 - Modalità di fruizione.....	15
Art.12 - Lavoro straordinario.....	15
Art.13 - Lavoro notturno dei lavoratori non imbarcati	16
Art.14 - Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti.....	16
Art.15 - Permessi retribuiti	16
Art.16 - Permessi per decesso e gravi infermità di familiari.....	16
Art.17 - Congedi per gravi motivi familiari.....	17
Art.18 - Lavoro festivo.....	17
Art.19 - Ferie.....	17
Art.20 - Diritto allo studio.....	17
Art.21 - Congedi per formazione.....	18
Art.22 - Disciplina della richiesta di congedo.....	18
Art.23 - Conservazione del posto di lavoro	18
Art.24 - Normale retribuzione	18
Art.25 - Tipologie di retribuzione.....	19
Art.25 bis – Contratto di reinserimento.....	19
Art.26 - Paghe base nazionali, Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari	20
Art.27 - Assorbimenti.....	20
Art.28 - Trattamento personale a provvigione.....	20

Art.29 - Tredicesima mensilità e Quattordicesima	20
Art.30 – Premio di risultato	20
Art.31 - Anzianità di servizio e aumenti periodici	20
Art.32 - Indennità di cassa e maneggio di denaro	21
Art.33 - Assenze	21
Art.34 - Malattia	21
Art.35 - Obblighi del lavoratore	21
Art.36 - Periodo di comportamento	21
Art.37 - Trattamento economico per malattia	22
Art.38 - Infortunio	22
Art.39 - Astensione obbligatoria per maternità	22
Art.40 - Aspettativa non retribuita per malattia	22
Art.41 - Aspettativa	23
Art.42 - Congedi parentali	23
Art.43 - Congedi e permessi per <i>handicap</i>	23
Art.44 - Congedo matrimoniale	23
Art.45 - Trasferte, ritiro patente, risarcimento danni	23
Art.46 - Rimborso spese chilometrico	24
Art.47 - Trasferimento	24
Art.48 - Distacco	24
Art.49 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento	24
Art.50 - Sistemi di video sorveglianza aziendale	26
Art.51 - Preavviso	26
Art.51 bis - Preavviso attivo	27
Art.52 - Trattamento di fine rapporto	27
Contrattazione collettiva decentrata	29
Art.53 - Contrattazione collettiva decentrata	29
Art.53 bis - Crisi aziendali	29
CONTRATTI FLESSIBILI	31
LAVORO PART TIME	31
Art.54 - Tipologie di lavoro a tempo parziale	31
Art.55 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale	31
Art.56 - Assunzione	31
Art.57 - Clausole di flessibilità ed elastiche	31
Art.58 - Prestazioni supplementari e straordinarie	32
Art.59 - Retribuzione	32
Art.60 - Consistenza dell'organico aziendale	32
Art.61 - Diritto di precedenza	32
LAVORO INTERMITTENTE	33

Art.62 - Definizione contratto di lavoro intermittente	33
Art.63 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente.....	33
Art.64 - Assunzione.....	33
Art.65 - Indennità di disponibilità.....	34
Art.66 - Retribuzione.....	34
LAVORO A TEMPO DETERMINATO.....	34
Art.67 - Requisiti di applicabilità.....	34
Art.68 - Apposizione del termine.....	35
Art.69 - Periodo di Prova.....	35
Art.70 - Durata e proroghe	35
Art.71 - Proporzione numerica	35
Art.72 - Diritto di precedenza.....	36
Art.73 - Retribuzione	36
SOMMINISTRAZIONE.....	36
Art.74 - Sfera di applicabilità.....	36
Art.75 - Proporzione numerica	36
Art.76 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare	36
Art.77 - Retribuzione.....	37
Art.78 - LAVORO A DISTANZA: TELELAVORO - LAVORO AGILE (SMART WORKING) Definizione.....	37
Art.79 - Sfera di applicabilità.....	37
Art.80 - Disciplina del rapporto.....	37
Art.81 - Diritti e doveri del lavoratore a distanza	37
Art. 81 bis – Diritto alla disconnessione.....	38
Art.82 - Poteri e obblighi del datore di lavoro.....	38
Art.83 - Dotazioni strumentali e utenze	38
Art.84 - Orario di lavoro.....	39
Art.85 - Contrattazione aziendale.....	39
ISTITUTI SINDACALI	40
Art.86 - Rappresentanze Sindacali	40
Art.87 - Procedure e diritti di informazione e consultazione.....	40
Art.88 - Rappresentanze Sindacali Aziendali e Territoriali RSA-RST.....	41
Art.89 – Assemblea.....	41
Art.89 bis - Referendum.....	42
Art.90 - Trattenute sindacali	42
RAPPORTI TRA LE PARTI SINDACALI.....	42
Art.91 - Ente Bilaterale autonomo del settore privato E.B.I.A.S.P.....	42
Art.92 - Enti Bilaterali Territoriali.....	43
Art.93 - Assistenza Sanitaria Integrativa.....	43
Art. 94 - Finanziamento Ente Bilaterale Autonomo del settore privato	44

Art.95 - Fondi.....	44
Art.96 - Osservatorio Nazionale.....	44
Conciliazione controversie in sede sindacale	44
Art.97 - Attivazione della procedura di conciliazione.....	45
Art.98 - Richiesta del tentativo di conciliazione.....	45
Art.99 - Convocazioni delle parti.....	45
Art.100 - Istruttoria.....	45
Art.101 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo	45
Art.102 - Risoluzione bonaria della controversia	45
Art.103 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione.....	46
Art.104 - Risoluzione della lite in via arbitrale.....	46
Art.105 - Controversie collettive.....	46
Art.106 - Classificazione del personale.....	46
APPENDICI	48
1.DISCIPLINA DEL PERSONALE IMBARCATO	48
A - PESCA COSTIERA RAVVICINATA-MEDITERRANEA O D'ALTURA-COSTIERA LOCALE	48
Art.1 - Periodo di prova	48
Art.2 - Orario di Lavoro.....	48
Art.3 - Premio di produzione.....	48
Art.4 - Rientro del marittimo al porto d'imbarco o d'ingaggio.....	48
Art.5 - Prelazione alla riassunzione.....	48
Art.6 - Sostituzioni.....	49
Art.7 - Orario di lavoro a terra - (pesca Mediterranea).....	49
Art.8 - Orario di lavoro per minori.....	49
Lavoro straordinario-domenicale-festivo-notturno.....	49
Art.9 - Ore di lavoro festivo.....	49
Art.10 - Ore di lavoro notturno occasionale.....	49
Art.11 - Ore di lavoro notturno festivo.....	49
Art.12 - Ore di lavoro notturno ordinario.....	49
Art.13 - Lavoro straordinario.....	49
Art.14 - Lavoro a turni.....	49
Art.15 - Giorni festivi trascorsi in navigazione.....	50
Art.16 - Lavoro Notturno	50
Art.17 - Lavori per la manutenzione e pulizia della nave	50
Art. 18 - Lavori inerenti la pulizia degli alloggi.....	50
Art.19 - Banca delle ore.....	50
Art.20 - Flessibilità e soste	50
Art.21 - Tipologie contrattuali	50
Art.22 - Lavoro a tempo determinato.....	50

Art.23 - Formazione professionale	51
Art.24 - Apprendistato.....	51
Art.25 - Lavoratori studenti	53
Art.26 - Riposo settimanale	53
Art.27 - Festività	53
Art.28 - Permessi.....	54
Art.29 - Permessi straordinari	54
Art.30 - Permessi non retribuiti.....	54
Art.31 - Riposo giornaliero	54
Art.32 - Malattia-Infortunio sul lavoro e malattia professionale	54
Art.33 - Trattamento economico.....	54
Art.34 - Tredicesima e quattordicesima mensilità.....	55
Art.35 - Retribuzione	55
Art.36 - Precisazione ex Art.25, punto 6, del CCNL	57
Art.37 - Retribuzioni per i marittimi della Piccola pesca di cui alla legge n.250/1958	57
Art.38 - Vitto e Panatica.....	57
Art.39 - Risoluzione del rapporto di lavoro	57
Art.40 - Indumenti - attrezzi di lavoro.....	57
Art.41 - Indennità di perdita di corredo e strumenti.....	57
Art.42 - Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro.....	58
Art.43 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	58
Art.44 - Tabella d'armamento per la sicurezza della vita in mare	58
Art.45 - Tabella d'armamento per l'esercizio dell'attività di pesca	58
B - PESCA OCEANICA.....	58
Art.1 - Qualifiche.....	58
Art.2 - Periodo di prova e preavviso in giorni di effettiva prestazione lavorativa	58
Art.3 - Indennità di perdita di corredo e strumenti.....	59
Art.4 - Orario di lavoro in navigazione oltre gli stretti.....	59
Art.5 - Assicurazioni.....	59
3.COMMISSIONI PARITETICHE DI CONCILIAZIONE.....	62
Art.1 - Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato.....	62
Art.2 - Composizione della Commissione	62
Art.3 - Convocazione della Commissione Nazionale	62
Art.4 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale	62
Art.5 - Osservatorio Nazionale	62
Art.6 - Organismo Paritetico Nazionale O.P.N.A.S.P.	63
Art.7 - Attivazione della procedura di conciliazione.....	63
Art.8 - Richiesta del tentativo di conciliazione.....	63
Art.9 - Convocazioni delle parti.....	63

Art.10 - Istruttoria	63
Art.11 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo.....	64
Art.12 - Risoluzione bonaria della controversia.....	64
Art.13 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione.....	64
Art.14 - Risoluzione della lite in via arbitrale.....	64
Art.15 - Controversie collettive	64

PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Pesca e Imprenditoria Ittica disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le Aziende operanti nel settore della pesca e dell'imprenditoria ittica e il relativo personale dipendente.

Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano la coniugazione dei

contrapposti interessi delle parti e un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

Ne consegue un modello di relazioni sindacali e di contrattazione ispirato ai principi della sussidiarietà territoriale, della bilateralità e della partecipazione.

Un modello che aiuta lo sviluppo, migliora le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi

di lavoro, aumenta la competitività delle imprese e la migliore tutela dei lavoratori, favorisce l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa, è in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale.

Il presente sistema di relazioni sindacali può infatti concorrere a creare le condizioni, attraverso la valorizzazione della contrattazione territoriale e della bilateralità, per incrementare la produttività, migliorare la competitività delle imprese, offrire risposte più funzionali alle condizioni produttive e professionali delle differenti realtà presenti nel Paese, sostenere le parti sociali nella ricerca di soluzioni che consentano di governare i fattori di crescita delle imprese e di migliorare le condizioni economiche,

sociali e professionali dei lavoratori.

Le parti riconoscono la centralità della bilateralità, quale elemento fondamentale per offrire risposte concrete ed efficaci ai nuovi bisogni manifestati dai lavoratori e dalle imprese, nell'ambito di un modello

di relazioni di tipo partecipativo.

Inoltre, gli obiettivi di elevato valore sociale che persegue la bilateralità, l'assistenza integrativa sanitaria

e la previdenza complementare in materia di welfare ed ammortizzatori sociali, attraverso il percorso virtuoso di integrazione fra risorse pubbliche e private, rendono contestualmente prioritaria la necessità che venga garantita la piena applicazione ed effettività della contrattazione collettiva e del sistema della bilateralità nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione dei C.C.N.L.

Tutto ciò premesso, si è addivenuti alla stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale Pesca e Imprenditoria Ittica che qui di seguito e che, per tutta la sua durata, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

VALIDITÀ DEL CONTRATTO

Fatte salve le specifiche decorrenze previste per i singoli istituti, il presente CCNL ha validità dal 1 aprile 2023 sino al 31 marzo 2026 e disciplina, in maniera unitaria e per l'intero Territorio Nazionale, i rapporti di lavoro dipendente per i lavoratori addetti nel settore della pesca e della imprenditoria ittica.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Ciascuna delle Parti stipulanti potrà procedere alla disdetta del CCNL almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata o PEC, in assenza il CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Resta inteso e convenuto che, fermi restando i diritti inviolabili dei cittadini, le Parti stipulanti escludono il ricorso ad azioni dirette durante la fase di trattativa per il rinnovo del CCNL, regolarmente disdetto, o la riforma di taluno degli istituti dello stesso.

INSCINDIBILITÀ

Le disposizioni del presente contratto sono correlative ed inscindibili fra loro e non ne è ammessa, pertanto, la parziale applicazione.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, ovvero a Fondi per la formazione professionale da enti pubblici nazionali o regionali o dalla UE, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme del C.C.N.L. e di legge in materia di lavoro.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli praticate ai lavoratori in forza alla data di applicazione che restano a lui assegnate "ad personam".

PROCEDURE DI RINNOVO CONTRATTUALE

Le proposte di rinnovo contrattuale potranno essere presentate dalle parti contraenti, nel tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, sei mesi prima della scadenza del Contratto. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 30 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del Contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

L'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto (copia cartacea o @book) o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici (link) con possibilità di accesso per i lavoratori.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL si applica alle seguenti attività:

Trattamento e vendita prodotti freschi, refrigerati, congelati e trasformati

Riparazione o costruzione attrezzi pesca come reti, ami, lenze fisse, trappole fisse ancorate o fissate e trappole mobili

Riparazione o costruzione strumenti azionati a mano o da altra forza di propulsione: fiocine e arpioni

Attività complementari quali: magazzino per la conservazione, manipolazione e vendita diretta del pescato, riparazione e manutenzione scafi e motori, pulizie a qualsiasi titolo condotte ed in qualsiasi forma esercitate, nonché le attività affini/integrative e connesse ai settori lavorativi disciplinati dal presente articolato.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione ed in relazione agli imbarchi sui natanti si fa riferimento sempre alle norme di previdenza e assicurazione che garantiscono ai lavoratori l'applicazione degli ammortizzatori sociali classici (cig in deroga e ordinaria e trattamenti di disoccupazione) nonché la malattia e l'infortunio della legge sul lavoro in mare.

L'articolato si applica altresì all'equipaggio imbarcato sulle navi da pesca marittima intendendo come membro dell'equipaggio anche il marittimo che non risulti, per atto pubblico, titolare del diritto di proprietà, di tutta o di una parte, dell'imbarcazione su cui è imbarcato ancorché formalmente assoggettato alla legge n.250/1958 (la cosiddetta piccola pesca).

A titolo esemplificativo si riportano le specifiche figure principali del settore:

Armatore: è il titolare dell'impresa nelle sue varie forme, che gestisce l'attività di imprenditore ittico ai sensi di legge. Può anche essere proprietario e marittimo, registrato di una nave. Se la nave è stata noleggiata a scafo nudo o è gestita interamente o parzialmente da una persona fisica o giuridica diversa dal proprietario registrato in base ad un contratto di gestione, si considera armatore rispettivamente il noleggiatore a scafo nudo o la persona giuridica o fisica che gestisce la nave. All'armatore spetta il compito di vigilanza ed assunzione del personale marittimo del versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Comandante/Capo Barca: è la persona a cui è affidato il comando;

Lavoratore marittimo: è qualsiasi persona che svolga un'attività professionale a bordo di una nave, nonché i tirocinanti e gli apprendisti, ad esclusione del personale a terra che effettua lavori a bordo di una nave all'ormeggio e dei piloti portuali.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.1 - Assunzione - requisiti per l'accesso

1. L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, escluso per le navi di stazza lorda non superiore alle cinque tonnellate, mentre per gli arruolati/imbarcati ex art.332 codice della navigazione e disposizioni collegate (legge n.413/1984, art.11 DPR n.231/2006, regola 2.1 Convenzione OIL) verrà stipulata una convenzione di imbarco come meglio specificato nei successivi punti 4. e 5. La lettera di assunzione, oltre tutti quei dati o notizie previste dalla legge, dovrà indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, la posizione INPS, INAIL del datore di lavoro.
2. L'assunzione del personale non imbarcato dovrà risultare da atto scritto contenente:
 - a. la data di assunzione;
 - b. la tipologia e durata del rapporto;
 - c. l'orario di lavoro, le condizioni di lavoro straordinario e di cambiamento turni;
 - d. la qualifica di inquadramento, il livello e le mansioni iniziali;
 - e. il trattamento economico di base, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
 - f. la/e sede/i di lavoro;
 - g. la durata del periodo di prova;
 - h. la durata delle ferie e delle varie tipologie di congedi retribuiti;
 - i. procedura, forma e termini del preavviso per recesso;
 - j. indicazione del CCNL applicato, anche aziendale, con specifica delle parti sottoscrittrici;
 - k. gli estremi di registrazione previsti dalla legge;
 - l. identità delle parti e indicazioni della sede o domicilio del datore di lavoro, compresa quella dei co-datori se presenti;
 - m. identità delle imprese utilizzatrici, nel caso di lavoratori dipendenti da agenzie di somministrazione lavoro;
 - n. specifica della formazione erogata dal datore di lavoro (se prevista);
 - o. indicazione degli enti ed istituti che ricevono contributi previdenziali e assicurativi obbligatori e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro;
 - p. informativa sulla bilateralità o indicazione del link per scaricare i dati.
3. Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto (copia cartacea o @book) o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici (link) con possibilità di accesso per i lavoratori.
4. Per gli arruolati/imbarcati ex art.332 codice della navigazione presso i natanti di pesca verrà stipulata una convenzione di imbarco contenente le seguenti indicazioni, in base all'art.11 del DPR n.231/2006:
 - a. Autorità Marittima competente ed il relativo compartimento marittimo.
 - b. Data di inizio rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o campagna di pesca e la tipologia di contratto.
 - c. Il luogo e la data di conclusione del contratto.
 - d. L'indicazione del contratto collettivo di lavoro.
 - e. Identificativo dell'armatore o della società di armamento.
 - f. Dichiarazione del datore di lavoro che attesti il rispetto di tutte le clausole del CCNL di categoria in materia di assunzione dei lavoratori.
 - g. Denominazione del natante e la sua stazza e numero iscrizione di matricola presso l'Autorità Marittima.
 - h. Generalità dell'arruolato e la sua posizione anagrafica.
 - i. L'avvenuta registrazione nei documenti di bordo.
 - j. Qualifica e mansioni dell'arruolato/imbarcato.
 - k. Trattamento economico.
5. L'Azienda consegnerà una copia della convenzione d'imbarco al marittimo entrato a far parte dell'equipaggio, anche in adempimento e in sostituzione della lettera d'assunzione, subito dopo la stipula presso l'Autorità marittima.
6. All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o, in alternativa, dichiarare a richiesta dell'azienda:
 - a. Titoli di studio e altri titoli professionali;
 - b. Certificato di residenza;
 - c. Indicazioni di recapito telefonico e indirizzo mail/PEC;
 - d. Coordinate bancarie per il versamento dei compensi;
 - e. Permesso di soggiorno ove obbligatorio;
 - f. Curriculum Vitae;
 - g. Altra documentazione aggiuntiva che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere. In particolare:
 - h. certificato di iscrizione al registro dei pescatori: documento di abilitazione all'attività di pescatore marittimo;
 - i. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme assistenziali e fiscali;
 - j. accettazione della lettera di assunzione ad esclusione agli imbarcati con la convenzione di imbarco;
 - k. attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
 - l. certificato di servizio eventualmente prestato presso altre imprese;
 - m. certificati o diplomi degli studi compiuti, o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati.

Se si tratta di lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.

L'Azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

7. Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del medico competente dell'Azienda per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati.
8. In considerazione di quanto disposto dall'art.5, co.2 Legge n.68/1999, i datori di lavoro che operano nel settore del trasporto marittimo non sono tenuti per quanto concerne il personale navigante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'art.3 della stessa legge. Fermo restando che, come previsto dall'art.11, co.6, DPR n.231/2006 è preclusa in ogni caso l'assunzione ai lavoratori non in possesso di tutti i requisiti di legge per essere ammessi a prestare servizio di navigazione.
9. Per i cittadini membri di paesi appartenenti alla Unione europea si applicano le disposizioni previste dagli artt.52-58 del Trattato istitutivo della CEE ratificato con legge n.1203/1957 ad esclusione di quelli imbarcati ex art.332 codice della navigazione.
10. Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di socie lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge (artt.318 e 319 codice della navigazione, art.42 DPR n.1639/1968) e del presente CCNL. Le Parti si impegnano ad individuare percorsi per favorire l'integrazione di detti lavoratori.

Art.2 - Periodo di prova (personale non imbarcato)

- 1) L'esistenza del patto di prova dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.
- 2) La durata del periodo di prova, in giorni di effettiva prestazione lavorativa, non potrà superare:

– Primo Livello	30 giorni
– Secondo Livello	25 giorni
– Terzo Livello	20 giorni
– Quarto Livello	15 giorni
– Quinto Livello	10 giorni
- 3) Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate.
- 4) Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso, il periodo di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.
- 5) Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

Art.3 - Mansioni lavorative

- 1) Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle riconducibili alla stessa categoria legale di inquadramento. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, anche attraverso piattaforme @learning.
- 2) Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità per almeno tre mesi, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inserito nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.
- 3) Vengono considerati jolly quei lavoratori dipendenti cui l'Azienda non assegna una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nell'Azienda stessa. L'inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

Art.4 - Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori

In ottemperanza al disposto di cui all'art.9 della Legge n.300/1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art.5 - Attuazione normativa

Le Parti stipulanti considerano le norme di tutela previste dal D.Lgs.n.81/2008 siano intese, con la debita collaborazione di tutti gli interessati, a tutela della totalità degli operatori presenti in tutte le attività professionali, anche associative, appartenenti alle professioni rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL e alle strutture che svolgono altre attività e servizi strumentali e/o funzionali alle stesse, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

Art.6 - Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza - RLS/RLST

- 1) La formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza RLS/RLST potrà essere effettuata anche attraverso piattaforme eLearning sia per la formazione iniziale che per i suoi aggiornamenti, come previsto dall'A.S.R. del 7 luglio 2016 ed in ottemperanza del D.Lgs.n.81/2008. 2.
- 2) Le aziende che vogliano avvalersi del servizio RLST, faranno riferimento all'organismo paritetico nazionale OPNASP, Accordo interconfederale 29 giugno 2016.

Art.7 - Articolazione dell'orario di lavoro, reperibilità

- 1) La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque, ovvero sei giorni lavorativi.
- 2) Per lavoro effettivo deve intendersi ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.
- 3) Le Parti, mediante specifico accordo aziendale, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti.
- 4) L'adozione del lavoro in turni avvicendati (15 e 18) e a ciclo continuo deve essere comunicata ai lavoratori con un anticipo di almeno 5 giorni, specificando la relativa schematizzazione dei turni, una eguale comunicazione dovrà essere data tempestivamente in caso di ripresa del lavoro in turni precedentemente sospeso; la maggiorazione unica per le ore di lavoro prestate in turni avvicendati è del 10% della normale retribuzione di cui all'art.26.
- 5) Per i lavoratori non mobili comandati fuori sede rispetto al luogo o ai luoghi dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere dal loro arrivo nel luogo in cui deve svolgersi la prestazione e dura per tutto il tempo in cui si svolge la prestazione stessa.
- 6) Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'art.45 del presente CCNL, salvo diverso accordo aziendale o individuale.
- 7) Per i lavoratori mobili l'orario di lavoro inizia a decorrere dal loro arrivo nel luogo in cui deve svolgersi la prestazione e dura per tutto il tempo in cui si svolge la prestazione stessa.
- 8) Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore, salvo diverso accordo aziendale o individuale, per l'attività lavorativa che si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, sia in sede che fuori sede.
- 9) Oltre i necessari servizi di porto, il personale dovrà eseguire tutti i lavori usuali di pulizia e manutenzione della nave che venissero ordinati durante l'orario di lavoro; inoltre il personale, ove fosse richiesto o previsto nella propria mansione, dovrà provvedere alla pulizia degli alloggi.
- 10) Tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle attività ovvero per garantire la sicurezza degli altri collaboratori, nonché tutti gli adempimenti legali, fiscali e/o amministrativi, annuali o periodici possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale.
- 11) Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in maniera tale che siano visibili a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda agli uffici competenti. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

Reperibilità

- 12) Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi caratterizzati dalla necessità e dall'obbligo dei lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo le disposizioni aziendali.
- 13) Uno specifico regolamento aziendale definirà le specifiche modalità operative e le relative compensazioni, per l'obbligo di reperibilità, la chiamata e la prestazione richiesta, sia in termini di riposi compensativi che di trattamento economico, come pure, ove possibile, in termini di rotazione; analoga regolamentazione potrà essere definita per i casi in cui sia richiesto ai lavoratori di risiedere nella struttura, mettendo a loro disposizione i presidi più idonei.
- 14) La pronta disponibilità, ove non espressamente previsto in sede di assunzione, si basa sull'intesa fra le parti ma, ove le particolarità del servizio svolto dall'azienda lo richiedano necessariamente, per ragioni di pubblica utilità, il lavoratore potrà rifiutarsi soltanto in presenza di gravi motivi, adeguatamente documentati, in mancanza dei quali il rifiuto potrà essere considerato giustificato motivo di licenziamento.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall' art.1 del RDL n.692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive. A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa o di un ufficio con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi. I lavoratori di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale del 20% della paga base.

Art.8 - Sospensione del lavoro

1. In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla retribuzione di fatto o globalizzata per tutto il periodo della sospensione.
2. La norma di cui al punto precedente non si applica nel caso di scioperi.

Art.9 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

- 1) In considerazione di particolari situazioni di servizio, collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale, è comunque consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane.
- 2) Pertanto, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera assegnata derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale e che in un altro esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi la media delle 173 ore nell'arco di un periodo di dodici mesi.

- 3) Peraltro le eventuali ore eccedenti l'orario mensile potranno essere accantonate e recuperate in periodi di minor attività senza dar luogo a compensi aggiuntivi, tramite versamento e prelievo nella Banca delle ore.
- 4) Le ore lavorate in eccedenza rispetto a quelle previste contrattualmente e non recuperate entro il 31 dicembre di ogni anno saranno pagate con la maggiorazione del 10%, salvo che il lavoratore ne abbia richiesto l'utilizzo entro il semestre successivo e l'azienda lo consenta.
- 5) La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori.
- 6) L'azienda deve informare i lavoratori della volontà di utilizzare l'istituto della flessibilità attraverso apposita comunicazione contenente indicazioni di massima sulle modalità di esecuzione della flessibilità: inizio, termine, orario richiesto ai lavoratori.

Art.10 - Banca delle ore

- 1) Le Parti convengono di istituire la banca delle ore. Nell'ambito della contrattazione aziendale o individuale, il lavoratore può optare, in alternativa alla remunerazione come straordinarie delle ore prestate, per l'accantonamento delle ore medesime nella banca ore individuale dalla quale attingere per fruire dei riposi supplementari.
- 2) Tutte le tipologie di lavoro extra ordinario, per flessibilità e reperibilità, potranno confluire nella Banca delle ore.
- 3) Su base volontaria i lavoratori possono cedere a titolo gratuito, ai propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, una quota delle ore accantonate di cui al punto 1.

Art.11 - Modalità di fruizione

- 1) Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta (anche tramite PEC) presentata dal lavoratore almeno 5 giorni prima della fruizione.
- 2) Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data e l'ora della richiesta.
- 3) Eccetto che nei mesi di luglio, agosto e dicembre nei quali, in generale, non è consentito detto prelievo, i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata. Nella giornata del sabato o di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.
- 4) I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.
- 5) Per rispondere a particolari esigenze aziendali, potranno essere concordate in sede aziendale o a livello individuale modalità diverse.
- 6) Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca delle ore, con i relativi movimenti e, in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore, potrà fissare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle residue ore maturate relative all'anno precedente.

Art.12 - Lavoro straordinario

- 1) Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art.7 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.
- 2) È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.
Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è sempre ammesso, anche in deroga al limite di 250 ore, in relazione a:
 - casi di eccezionali esigenze tecniche e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
 - casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o al servizio;
 - eventi particolari come mostre, campagne, concorsi, progetti, gare, ecc. con termini vincolanti di scadenza.Gli straordinari effettuati per queste cause non si computano ai fini del raggiungimento del predetto limite delle 250 ore.
- 3) Le parti concordano che una quota pari al 100% del monte ore previsto dal superiore punto 2, possa confluire, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la RSA aziendale, nella Banca delle ore.
- 4) Il lavoratore non può prestare lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.
- 5) Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

a. lavoro straordinario diurno feriale.....	25%
b. lavoro straordinario notturno	30%
c. lavoro straordinario festivo	30%
d. lavoro straordinario festivo notturno	40%
- 6) Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 20% sulla quota oraria della normale retribuzione, ai sensi dell'art.18 c.2 del presente CCNL.
- 7) Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.
- 8) Le maggiorazioni per il lavoro straordinario verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione di cui all'art.24 del presente contratto.

- 9) In caso di retribuzione globalizzata la maggiorazione omnicomprensiva per lavoro non ordinario diurno è unica ed è pari al 20%.

Art.13 - Lavoro notturno dei lavoratori non imbarcati

- 1) Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.
- 2) Il lavoro ordinario notturno è compensato applicando una maggiorazione pari al 15% alla aliquota oraria della normale retribuzione di cui all'art.24.
- 3) La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto.

Art.14 - Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti

- 1) Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Ai sensi degli artt.2 e 3 Legge n.370/1934 e Art.9 c.2 e 3 del D.Lgs.n.66/2003, si prevede per le aziende di poter definire un giorno di riposo diverso dalla domenica quando queste svolgono attività aventi le seguenti caratteristiche:
 - a. attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
 - b. attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno e l'inizio del turno successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
 - c. attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.
- 2) Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:
 - a. i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
 - b. attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
 - c. attività di cui all'art.7 della Legge n.370/1934, fermo restando che, ai sensi dell'art.1 della stessa Legge n.370/1934, questa non si applica:
 - alla moglie, ai parenti ed agli affini non oltre il terzo grado del datore di lavoro, con lui conviventi ed a suo carico;
 - ai lavoratori al proprio domicilio;
 - al personale preposto alla direzione tecnica od amministrativa di un'azienda ed avente diretta responsabilità nell'andamento dei servizi;
 - d. attività indicate agli artt.11, 12 e 13 D.Lgs.n.114/1998 (riforma della disciplina relativa al settore del commercio), e di cui all'art.3 Legge n.323/2000 (stabilimenti termali).
- 3) Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.
- 4) Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 20% sulla quota oraria della retribuzione di cui all'art.24, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.
- 5) Qualora una delle festività elencate all'art.18 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al precedente punto 3, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di cui all'art.25 unitamente alla retribuzione mensile.

Art.15 - Permessi retribuiti

- 1) In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n.54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.
- 2) I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto in atto al momento della scadenza, ove non sia possibile fruirne entro il 30 giugno dell'anno successivo.
- 3) In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di servizio prestato.
- 4) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.
- 5) L'Azienda, anche non adottando la retribuzione "globalizzata", ha facoltà di erogare mensilmente una indennità sostitutiva dei permessi, senza inficiare la possibilità del godimento di tali permessi da parte dei lavoratori.

Art.16 - Permessi per decesso e gravi infermità di familiari

- 1) In applicazione dell'art.4 della Legge n.53/2000 e degli artt.1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n.278/2000, il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a

comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

- 2) La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice, qualora il rapporto risulti da certificazione anagrafica.
- 3) Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o ad esso convenzionato o, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, della struttura ospedaliera o della clinica, presso la quale il familiare o il convivente è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.
- 4) Un congedo straordinario, non retribuito, della durata strettamente rapportata alla natura dell'evento, può essere richiesto in caso di gravi calamità nelle zone di residenza del lavoratore stesso o dei suoi familiari.
- 5) In ogni caso, tra il lavoratore e il datore di lavoro, possono essere concordate diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso.
- 6) Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
- 7) Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie.

Art.17 - Congedi per gravi motivi familiari

- 1) Ai sensi dell'art.4 c.2 della Legge n.53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n.278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art.433 del Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.
- 2) Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.
- 3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
- 4) Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art.3 del citato Decreto Interministeriale.

Art.18 - Lavoro festivo

- 1) È considerato lavoro festivo quello prestato il:
 - a. 1° gennaio (Capodanno);
 - b. 6 gennaio (Epifania);
 - c. lunedì di Pasqua;
 - d. 25 aprile
 - e. 1 maggio (Festa del lavoro);
 - f. 2 giugno (Festa della Repubblica);
 - g. 15 agosto (Assunzione);
 - h. 1 novembre (Ognissanti)
 - i. 8 dicembre (Immacolata Concezione);
 - j. 25 dicembre (S. Natale);
 - k. 26 dicembre (S. Stefano);
 - l. giorno del S. Patrono del luogo di lavoro (sede aziendale).
- 2) Resta salvo quanto disposto dall'art.14 comma 4.

Art.19 - Ferie

A tutti i componenti dell'equipaggio è riconosciuto un periodo di ferie retribuito di n. 30 (trenta) giorni di calendario.

Le ferie sono godute dal lavoratore marittimo: per almeno 2 (due) settimane continuative, in caso di richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze dell'attività di pesca, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti 2 (due) settimane entro i 9 (nove) mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Pesca Oceanica: l'Armatore dovrà accordare il periodo di ferie al lavoratore marittimo nel porto nazionale d'armamento o di ultima destinazione o d'imbarco.

Il lavoratore marittimo avrà normalmente il diritto di fruire del periodo di ferie senza interromperlo, salvo impedimento che derivi da esigenze di servizio, nel qual caso sarà consentito all'armatore di frazionarlo in due periodi.

Qualora per ragioni di servizio l'armatore non possa concedere in tutto od in parte le ferie, le stesse saranno liquidate alla fine di ogni campagna di pesca.

Pesca nel Mediterraneo: la regolamentazione per il godimento del periodo feriale è demandato ad accordi locali, con le OO.SS.

Art.20 - Diritto allo studio

1. Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962 n.1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942 n.86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

2. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.
3. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.
4. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma 2.
5. I permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.
6. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.
7. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori a tre mesi prima dell'inizio del corso di studio o comunque a tre mesi dalla eventuale effettiva fruizione dei permessi.
8. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma e quinto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la RSA ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.
9. I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.
10. Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.
11. È demandato alle Organizzazioni Sindacali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al capoverso del presente articolo, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

Art.21 - Congedi per formazione

- 1) Ai sensi dell'art.5 della Legge n.53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio, può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
- 2) Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
- 3) Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Art.22 - Disciplina della richiesta di congedo

- 1) Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
- 2) L'azienda è tenuta ad effettuare una valutazione della richiesta di congedo, entro 10 giorni dalla presentazione, e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati, in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo, da comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.
- 3) I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi aziendali.
- 4) Nella aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
- 5) Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto, in relazione al periodo di congedo richiesto, o quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Art.23 - Conservazione del posto di lavoro

Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa, anche non retribuita, diversa da quella integrativa della formazione.

Art.24 - Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a. paga base nazionale;
- b. premialità di risultato;
- c. Eventuali EDR, terzi elementi, trattamenti integrativi
- d. scatti di merito o professionalità
- e. altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

Art.25 - Tipologie di retribuzione

- 1) La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art.24 del presente CCNL nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, i premi di risultato variabili e le gratificazioni straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.
- 2) La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.
- 3) La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".
- 4) La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173".
- 5) In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al presente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.
- 6) Le Parti convengono che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti in tutti i livelli, ad esclusione del più alto e del più basso per ogni inquadramento, qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento come di seguito indicato:
 - primo anno: 7,5%
 - secondo anno: 5%
- 7) Al fine di poter utilizzare le suddette riduzioni retributive l'azienda deve darne comunicazione preventiva scritta all'E.B.I.A.S.P., autocertificando di non aver proceduto entro i 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali saranno effettuate le assunzioni con le retribuzioni ridotte e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa.
- 8) Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le Parti prevedono la possibilità di poter corrispondere ai propri lavoratori dipendenti, indipendentemente dal livello di inquadramento, le retribuzioni ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento così come indicato al punto 6) del presente articolo, sempre previa comunicazione da inviare all'E.B.I.A.S.P.
- 9) Le parti concordano sulla opportunità di incontrarsi, entro un anno dalla firma del presente CCNL, al fine di verificare e/o meglio disciplinare le relative modalità applicative della disposizione di cui ai precedenti commi, provvedendo, ove occorra, ad apportare le necessarie modifiche affinché le previsioni ivi contenute possano al meglio contribuire a governare processi di mantenimento e/o miglioramento dei livelli occupazionali in particolare in zone depresse.

Art.25 bis – Contratto di reinserimento

Al fine di favorire il reinserimento lavorativo, le parti concordano una specifica regolamentazione del contratto di reinserimento al lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, applicabile ai lavoratori di prima assunzione nel settore di appartenenza dell'azienda o che, comunque, non abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con il medesimo datore di lavoro negli ultimi 12 mesi, a condizione che non abbiano già svolto le stesse mansioni, che abbiano più di 35 anni di età, e che si trovino in condizione di disoccupazione o sospensione, alla ricerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un'attività autonoma.

Ai lavoratori suddetti si applicano tutte le previsioni economiche e normative del vigente C.C.N.L., nonché tutti i trattamenti aziendali e della contrattazione di II livello, ove esistente.

Durante i primi 24 mesi, stante la mancanza di esperienza pregressa nelle mansioni relative alla qualifica professionale, tenuto conto del contesto lavorativo-aziendale, di riferimento che rende necessario un percorso formativo non considerabile ultroneo. Le retribuzioni ridotte rispetto livello ordinario di inquadramento saranno così determinate:

- prima metà del periodo: 85%;
- seconda metà del periodo: 90%.

Ogni singola azienda può stipulare un solo contratto a tempo indeterminato in base alla tipologia di cui al presente articolo; la stipula di un successivo contratto è consentita solo nel caso in cui il precedente contratto sia stato stabilizzato con il superamento del periodo di prova.

In caso di assunzioni con contratto a tempo determinato, le aziende da 0 a 5 dipendenti potranno stipulare n. 2 contratti, qualora abbiano più di 5 dipendenti potranno stipulare n. 3 contratti.

I contratti di cui al presente articolo devono essere stipulati in forma scritta con un periodo di prova della durata prevista per il livello di inquadramento attribuito.

Resta inteso che per i contratti di reinserimento a termine per tutto quanto non previsto dal presente articolo si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato.

All'atto dell'assunzione l'azienda dovrà consegnare al lavoratore uno specifico ed apposito piano formativo, inerente la qualifica da conseguire.

La formazione atta ad acquisire la professionalità indicata nel piano formativo e nel contratto di assunzione dovrà essere svolta in azienda durante l'orario di lavoro, per tutta la durata dei 24 mesi.

Divieti

È vietato il ricorso al lavoro di cui al presente articolo:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt. 4 e 24 della legge 23.7.1991, n. 223, e/o anche a licenziamenti individuali e/o plurimi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro, ovvero presso unità produttive nelle quali all'atto dell'assunzione sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, sostegno al reddito o contratto di solidarietà, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la stipula del contratto di cui al presente articolo;
- c. ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art.26 - Paghe base nazionali, Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

- 1) La determinazione delle paghe base nazionali è contenuta nelle tabelle accluse al presente CCNL.
- 2) Restano ferme le condizioni retributive di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo.
- 3) Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "Elemento riassorbibile".

Art.27 - Assorbimenti

- 1) A seguito di aumenti nelle suddette tabelle, qualora i datori di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di merito o professionalità, tali aumenti non sono riassorbibili. Non sono inoltre riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dal datore di lavoro nel semestre precedente alla scadenza del presente CCNL.
- 2) Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di merito o professionalità ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, in presenza di un aumento delle tabelle tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto da eventuali accordi sindacali ovvero all'atto della loro concessione.

Art.28 - Trattamento personale a provvigione

- 1) Al personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, salvo diversi accordi dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla retribuzione di cui all'art.25 del presente CCNL. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.
- 2) Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali congruagli alla fine dell'anno.

Art.29 - Tredicesima mensilità e Quattordicesima

Ai lavoratori saranno erogate in occasione del Natale e in occasione della Pasqua una mensilità pari all'importo fisso e al valore mensa ai fini previdenziali. Ai lavoratori entrati in servizio nel corso dell'anno, la 13^a e la 14^a mensilità saranno corrisposte in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di servizio prestato.

Il corrispettivo di tali mensilità, in ratei, viene erogato mensilmente, in deroga alla normativa di legge generale - avendo le parti inteso regolamentare l'istituto ai sensi dell'ultimo comma dell'art.325 codice navigazione - essendo gli stessi già riportati sulla tabella del Minimo Monetario Garantito cui è da ragguagliare la "parte" ogni quadrimestre solare.

Art.30 – Premio di risultato

1. In sede aziendale potrà essere negoziato un premio di risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati obiettivamente, anche attraverso il ricorso ad eventuali comitati paritetici.
2. Ai fini della validità di suddetto accordo e affinché il premio possa essere detassato e decontribuito, esso dovrà essere sottoscritto con le sigle sindacali e depositato presso il Ministero del Lavoro.

Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano sulla opportunità che, in sede di negoziazione del premio di risultato, sia avviato un confronto sulla eventuale attivazione di programmi di welfare aziendale che, oltre ad essere particolarmente agevolati sia dal lato dei lavoratori che dal lato delle aziende, possono rafforzare i legami collaborativi che, oggi più che mai, rappresentano un elemento strategico di competitività delle aziende per la salvaguardia dell'occupazione e, possibilmente, il suo sviluppo.

Art.31 - Anzianità di servizio e aumenti periodici

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione, mentre quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio. Al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 8 (otto) scatti biennali di anzianità pari all'1.50 della paga base.

Art.32 - Indennità di cassa e maneggio di denaro

- 1) Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della retribuzione di cui all'art.25 del presente CCNL.
- 2) L'indennità di cui sopra è dovuta soltanto nel caso in cui il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.
- 3) Fermi restando tutti gli obblighi di diligenza del lavoratore nell'incasso e nel versamento delle stesse nei termini fissati dalla Direzione, l'indennità di cui sopra non è dovuta se il datore di lavoro esonera il dipendente da ogni responsabilità e da ogni eventuale mancanza, che si dovesse verificare nell'incasso giornaliero e nella resa periodica dei conti, ad eccezione di comprovati e riscontrati casi di dolo o colpa grave.

Art.33 - Assenze

- 1) L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e il normale svolgimento dell'attività aziendale.
- 2) L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.
- 4) L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto 1 del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'art.49, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art.25 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

Art.34 - Malattia

- 1) In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore - al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari - deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, email o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore - inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro ovvero il numero di certificato emesso dal medico curante. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
- 2) In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata e potranno essere applicati i provvedimenti disciplinari di cui all'art.49.

Art.35 - Obblighi del lavoratore

- 1) Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile nel proprio domicilio, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti dalle vigenti disposizioni. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.
- 2) Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.
- 3) Il lavoratore che, durante le fasce orarie definite dalle vigenti disposizioni, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Il lavoratore che abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, è obbligato al rientro immediato in azienda. Tale comportamento sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art.49. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza, che incida sulle possibilità di efficace cura e pronta guarigione.

Art.36 - Periodo di comporto

- 1) Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, che comporti inabilità temporanea al servizio stesso, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:
 - a. 180 giorni di calendario in un anno (decorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre successivo);
 - b. per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può, su richiesta del lavoratore, essere estesa fino a 24 mesi.
- 2) La conservazione del posto di lavoro di cui alla lettera a. Decorre nuovamente a seguito di una ripresa dell'attività lavorativa per almeno 90 giorni continuativi.
- 3) L'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico cessa qualora il lavoratore raggiunga, durante i 18 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla suddetta lettera a.e, durante i 30 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera b., anche sommando diverse malattie, salva la decorrenza dell'aspettativa di cui al successivo art.40.
- 4) Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'art.7 della Legge n.604/1966.
- 5) Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

- 6) Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso e non decorre alcun istituto contrattuale.
- 7) La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre il termine di scadenza apposto al contratto medesimo.

Art.37 - Trattamento economico per malattia

- 1) Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.
- 2) Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:
 - a. per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre), ad un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
 - b. al 75% della retribuzione giornaliera lorda a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 45° giorno;
 - c. l'azienda è tenuta a indennizzare fino ad un massimo di 45 giorni di malattia, compresi i giorni di cui alla lettera a., nel corso di un anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre);
 - d. in caso di patologie certificate da documentazione medico-ospedaliera, l'azienda integrerà fino al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto per un massimo di 180 giorni di calendario in un anno;
 - e. nel caso di assenza per malattia causata da terzi, l'azienda non dovrà corrispondere alcuna indennità integrativa al lavoratore per i giorni interessati dall'evento.
- 3) Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente CCNL.
- 4) L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt.1 e 2 della Legge n.33/1980.
- 5) Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC fino a concorrenza del trattamento INPS.
- 6) Ai lavoratori assunti con contratto a termine spetta lo stesso trattamento dei lavoratori a tempo indeterminato limitatamente al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre il termine di scadenza apposto al contratto medesimo.

Art.38 - Infortunio

- 1) Ai sensi dell'art.73 del DPR n.1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente CCNL.
- 2) L'indennità a carico azienda, a decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione di fatto.
- 3) L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'infortunio.
- 4) Qualora l'infortunio in itinere sia ascrivibile a responsabilità di terzi, l'azienda non è tenuta a corrispondere alcuna indennità al lavoratore.

Art.39 - Astensione obbligatoria per maternità

- 1) Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità INPS. Resta salva la facoltà del datore di lavoro di corrispondere alla lavoratrice una integrazione al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto.
- 2) In riferimento alla Legge n.90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Art.40 - Aspettativa non retribuita per malattia

- 1) Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà chiedere, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, di fruire di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto.
- 2) A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.
- 3) Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentate da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale, al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere, tramite istanza scritta, di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla guarigione clinica o per un periodo non superiore a 12 mesi.
- 4) Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, trasmettendo al lavoratore comunicazione scritta contenente indicazioni in ordine alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.
- 5) Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti previsti per il periodo di comporto, come previsto dal punto 5) del precedente art.36.

Art.41 - Aspettativa

1. Oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, l'azienda può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta, periodi di aspettativa per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, per un periodo massimo di sei mesi.
2. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di alcun istituto contrattuale.

Art.42 - Congedi parentali

1. Ai sensi dell'art.32 del D.Lgs.n.151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.
2. Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:
 - a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
 - c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. In riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, Le parti decidono di applicare quanto previsto dall'art.32 c.1ter del D.Lgs.n.151/2001.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
4. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.
5. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
6. Ai sensi dell'art.47 del D.Lgs.n.151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
7. I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
8. Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
9. Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Art.43 - Congedi e permessi per *handicap*

- 1) La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.4 c.1 della Legge n.104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
- 2) In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art.42 c.1 della Legge n.53/2000.
- 3) Ai sensi dell'art.42 c.2 del D.Lgs.n.151/2001 così come modificato dalla Legge n.183/2010, dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art.33 della Legge n.104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese.
- 4) I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art.33 della Legge n.104/1992 e successive modificazioni.

Art.44 - Congedo matrimoniale

- 1) Ferme restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.
- 2) Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto.

Art.45 - Trasferte, ritiro patente, risarcimento danni

- 1) Al lavoratore non mobile comandato in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera il cui importo sarà fissato da regolamento aziendale.
- 2) Se al lavoratore non mobile verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.
- 3) Al lavoratore non mobile che, senza giustificato motivo, non accetta la trasferta, l'azienda deve contestare per iscritto la mancanza, come previsto dal successivo art.49. In caso di mancata risposta nei termini previsti o di giustificazioni addotte non ritenute valide da parte del lavoratore, la società può procedere al licenziamento, come previsto dallo stesso art.49, lettera e IV. Il lavoratore licenziato avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

Ritiro patente

- 4) Ai lavoratori mobili o trasfettisti abituali e ai lavoratori con qualifica di autista e che, comunque, per necessità di servizio sono tenuti al possesso di una patente di guida, ai quali sia ritirata o sospesa la patente necessaria per lo svolgimento delle loro mansioni, per motivi che non comportino il licenziamento, è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi, senza la decorrenza di retribuzione, a meno che, ove possibile, non sia concordata tra le parti l'assegnazione degli stessi ad altre mansioni; in tal caso la retribuzione dovuta sarà quella corrispondente alla posizione organizzativa di assegnazione.

Risarcimento danni

- 5) I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena la Azienda ne sia a conoscenza.
- 6) L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.
- 7) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

Art.46 - Rimborso spese chilometrico

L'azienda corrisponde al lavoratore non mobile che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio un'indennità chilometrica in base alle tariffe ACI.

Art.47 - Trasferimento

- 1) Il lavoratore stabile non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle per le quali è stato assunto, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Non si configura come trasferimento lo spostamento del lavoratore in una unità produttiva entro 50 Km da quella o da quelle per le quali è stato assunto.
- 2) Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno dieci giorni.
- 3) Al lavoratore, in caso di trasferimento che comporti un cambio di residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, per il tempo strettamente necessario, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio.
- 5) Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui ai precedenti c.3 e 4 fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.
- 6) Qualora, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, il lavoratore ha diritto al rimborso di tale indennizzo.
- 7) Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

Art.48 - Distacco

- 1) Il distacco si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse(concreto) e al fine di evitare i licenziamenti (art.8 Legge 19 luglio 1993 n.236) pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Il lavoratore non può rifiutarsi di andare a prestare la propria attività in distacco.
- 2) Il lavoratore che non accetti il distacco avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.
- 3) Il distacco deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di 10 giorni.
- 4) Altre forme di distacco sono possibili soltanto in base a specifici accordi tra le parti.

Art.49 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento

Premessa

Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

- a. osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che la Azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- b. svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- c. conservare la più assoluta segretezza sugli interessi della Azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso la Azienda stessa;
- d. in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno della Azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
- e. usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con la Azienda;
- f. evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali della Azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione della Azienda, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
- g. rispettare, ove prescritto, l'obbligo di indossare la divisa o gli indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, debitamente forniti dall'Azienda;
- h. rispettare tutte le disposizioni in uso presso la Azienda;

- i. eseguire tutti i lavori usuali di pulizia e manutenzione della nave che venissero ordinati durante l'orario di lavoro;
- j. fuori dal normale orario di lavoro, mantenere nella massima pulizia il proprio alloggio.
- 1) Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:
 - a. ammonizione verbale;
 - b. ammonizione scritta;
 - c. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
 - d. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
 - e. licenziamento individuale.
- 2) La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre 10 giorni da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.
- 3) Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.
- 4) I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.
- 5) L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.
- 6) Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato disposto, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.
- 7) Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.
- 8) Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- 9) Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
- 10) Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art.7 della legge n.300/1970 ovvero di quelle previste dagli artt.135 e ss del presente CCNL.
- 11) Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:
 - a. **Ammonizione verbale:** in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;
 - b. **Ammonizione scritta:** è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.
 - c. **Multa:** vi si incorre per:
 - i. inosservanza dell'orario di lavoro;
 - ii. assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
 - iii. negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
 - iv. abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.L'importo della multa è commisurato dal datore di lavoro.
La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, nell'arco del biennio, dà facoltà - all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.
Le Parti sociali stipulanti stabiliscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati all'interno del regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale EBIASP.
 - d. **Sospensione:** vi si incorre per:
 - i. inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
 - ii. assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
 - iii. mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;
 - iv. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
 - v. presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
 - vi. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
 - vii. consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
 - viii. esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
 - ix. insubordinazione verso i superiori;
 - x. irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
 - xi. atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).In caso di mancanze che abbiano dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione nell'arco del biennio il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento.
 - e. **Licenziamento:** il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:
 - i. assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
 - ii. assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
 - iii. abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
 - iv. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini o rifiuto ingiustificato della trasferta;
 - v. danneggiamento grave al materiale o all'immagine aziendale;

- vi. inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità e alla salute delle persone o alla sicurezza degli impianti;
 - vii. furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
 - viii. trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti e violazioni del segreto professionale;
 - ix. esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal Datore di Lavoro, o potenziale sviamento della clientela;
 - x. rissa o vie di fatto nello stabilimento;
 - xi. gravi offese verso i colleghi di lavoro;
 - xii. manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbrature di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
 - xiii. alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo delle presenze, o nelle contabilità;
 - xiv. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
 - xv. concorrenza sleale;
 - xvi. altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art.70 e seguenti del D.lgs. n.276/2003.
- 12) In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge. I giorni di sospensione cautelare non saranno retribuiti dall'azienda ove segua il licenziamento.
- 13) Qualora il licenziamento venga disposto, avrà effetto dal momento della sospensione.
- 14) Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.
- 15) Le norme su indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, o allegate al primo cedolino paga per rendere edotti i lavoratori delle possibili conseguenze dei loro comportamenti.
- 16) Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare la lista delle esemplificazioni delle mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze delle aziende o quando esse non siano chiaramente identificabili tra quelle richiamate dal presente articolo.
- 17) L'azienda che intende adeguare o implementare la lista in questione, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di adeguare la regolamentazione delle mancanze disciplinari.

Procedure in caso di licenziamento

- a. In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo si osservano le seguenti disposizioni: il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.
- b. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.
- c. È in facoltà delle parti propendere per l'avvio di apposite procedure finalizzate alla definizione conciliativa del contenzioso dinanzi le commissioni di conciliazione facenti capo all'EBIASP, usufruendo delle procedure dall'ente stesso predeterminate.

Art.50 - Sistemi di video sorveglianza aziendale

- 1) In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
- 2) Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con le OO.SS. firmatarie del CCNL.
- 3) In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.
- 4) Per gli impianti e le apparecchiature esistenti alla data di stipula del CCNL entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL per redigere l'accordo; in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.
- 5) Fermo restando che i dati personali saranno trattati nel rispetto del GDPR 2016/679 privacy.
- 6) L'azienda provvederà alla tempestiva informazione di tutti i lavoratori delle modalità d'uso degli impianti e degli strumenti e delle possibilità di controllo conseguenti.

Art.51 - Preavviso

- 1) I termini di preavviso per ambedue le parti del contratto sono, in giorni di calendario:

Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro Pesca e Imprenditoria Ittica

Classificazione	fino a 5 anni	fino a 10 anni	oltre 10anni
Livello 1°	40 giorni	50 giorni	60 giorni
Livello 2°	40 giorni	50 giorni	60 giorni
Livello 3°	30 giorni	40 giorni	50 giorni
Livello 4°	30 giorni	40 giorni	50 giorni
Livello 5°	10 giorni	15 giorni	20 giorni

- 2) Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato preavviso.
- 3) I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.
- 4) Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.
- 5) La parte che risolve il rapporto di lavoro senza rispettare i suddetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Peraltro la parte che riceve la comunicazione del preavviso può rinunciare senza corrispondere all'altra parte alcuna indennità.

Art.51 bis - Preavviso attivo

Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali attraverso l'Ente Bilaterale. In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori in uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro.

Nei casi di recesso del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati per giusta causa, il datore di lavoro con apposita comunicazione rende edotto il lavoratore, acquisito il suo consenso scritto, dell'avvio della procedura di attuazione di cui al presente articolo.

Il datore di lavoro, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, trasmette all'Ente Bilaterale di riferimento una comunicazione, denominata "comunicazione di preavviso attivo", contenente le seguenti informazioni:

- dati del lavoratore;
- data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;
- inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;
- dati del datore di lavoro;
- settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;

Ricevuta tale comunicazione, l'Ente Bilaterale effettua un'analisi circa la domanda di lavoro presente fra le aziende aderenti, ed eventuali Enti convenzionati, con riferimento alle mansioni svolte e alle competenze possedute dal lavoratore in uscita al fine di avviare la procedura di ricerca di nuova occupazione.

In caso di esito negativo nella procedura di cui al comma precedente, l'Ente Bilaterale EBIASP attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare le ulteriori ricerche di nuova occupazione fra gli Enti aderenti alla Rete e, al fine di favorire il reinserimento occupazionale, l'EBIASP metterà a disposizione del lavoratore un voucher formativo dell'importo di 1.000,00€ che potrà essere utilizzato dal nuovo datore di lavoro, aderente ad EBIASP, in caso di assunzione per fornire le conoscenze minime necessarie per l'inserimento nel processo produttivo aziendale. Le modalità di richiesta e fruizione del voucher formativo verranno definite dallo stesso Ente con regolamento ad hoc e l'apposito modulo di domanda potrà essere reperito sul portale Ebiasp.it.

Art.52 - Trattamento di fine rapporto

Determinazione del TFR

- 1) In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.297/1982.
- 2) Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:
 - minimo tabellare conglobato;
 - superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
 - indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
 - indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
 - tredicesima.

Richiesta di anticipazione

- 3) Ai sensi dell'art.2120 del Codice Civile e della Legge n.68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
 - eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
 - acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
 - spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico.

- 4) Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del cinquanta per cento del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:
- significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
 - acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:
 - I. l'atto costitutivo della cooperativa;
 - II. la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
 - III. la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
 - IV. l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
- sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art.5 del D.Lgs.n.151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt.5 e 6 della Legge n.68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

Corresponsione del TFR

- 5) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- 6) In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza del termine di 60 giorni suindicato, un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.
- 7) L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Contrattazione collettiva decentrata

Art.53 - Contrattazione collettiva decentrata

- 1) Dall'entrata in vigore del presente contratto, a livello regionale, provinciale o aziendale – anche per il tramite dell'Ente Bilaterale - possono essere attivati tutti i livelli di contrattazione collettiva che le parti intenderanno coltivare in ottica di massima lealtà e collaborazione.
- 2) A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, a livello di prossimità e dunque aziendale e provinciale potranno attivarsi trattative per negoziare collettivamente sulle seguenti materie, anche in deroga a quanto previsto a livello nazionale, al fine di meglio adattare le esigenze delle parti sociali alla concreta realtà locale e imprenditoriale interessata dalla contrattazione:
 - a. trattamenti retributivi integrativi;
 - b. premi di risultato;
 - c. fringe benefit;
 - d. orario di lavoro;
 - e. flessibilità - Banca ore;
 - f. tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
 - g. pari opportunità;
 - h. individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
 - i. regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente. L'inutilizzabilità del servizio mensa non può determinare la corresponsione di indennità sostitutiva.
 - j. formazione professionale;
 - k. determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
 - l. determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art.18 Legge n.300/1970;
 - m. specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
 - n. referendum.
 - o. mensa o buoni pasto;
 - p. tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e/o regionale;
 - q. specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività dell'azienda;
 - r. la determinazione in concreto degli strumenti che permettano l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente;
 - s. ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
 - t. l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
 - u. l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni aziendali;
 - v. le modalità per l'assegnazione del carico di lavoro;
 - w. l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;
 - x. la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore;

Le parti convengono sull'importanza che la contrattazione collettiva nazionale costituisca la cornice fondamentale entro la quale le imprese ed i lavoratori determinino le condizioni migliori di lavoro, vigenti su tutto il territorio nazionale. Al tempo stesso, riconoscono il rilievo strategico determinante che la contrattazione collettiva di prossimità, territoriale (regionale e provinciale) o aziendale, può avere per incrementare la produttività del lavoro, migliorare la capacità di concorrere delle imprese che applicano la presente disciplina e, infine, per adattare le regole contrattuali alle caratteristiche concrete del territorio, delle organizzazioni aziendali e dei gruppi di lavoratori.

A tal fine, le parti sociali sottoscritte alla presente intesa confermano che la contrattazione collettiva territoriale o aziendale potrà disciplinare sia le materie non già previste dal contratto nazionale sia derogare a quanto ivi previsto, in base ai criteri di successione nei contratti (per cui il contratto collettivo successivo può derogare a quello precedente) sia in base al criterio di specialità e sussidiarietà, per cui le parti sociali potranno intervenire a disciplinare in modo diverso anche materie già previste dal contratto nazionale ove ciò sia utile per adattare la disciplina al territorio e alle caratteristiche della singola impresa e alla volontà dei lavoratori interessati.

Art.53 bis - Crisi aziendali

- 1) Le aziende che attraversano uno stato di crisi, al fine di mantenere inalterato il proprio livello occupazionale, possono sottoscrivere un accordo in deroga al presente CCNL allo scopo di contenere il costo del lavoro.
- 2) Gli istituti contrattuali che possono essere oggetti di deroga sono i seguenti:
 - Passaggi di livello e mutamento di mansioni;
 - Premio di risultato;
 - Lavoro straordinario;
 - Trattamento economico per malattia;
 - Riduzione orari di lavoro;
 - Buoni pasto;
 - Demansionamento e modifica della relativa retribuzione in una delle sedi di cui all'art 2113.

- 3) Le aziende, al fine di poter ottenere le deroghe degli istituti sopra indicati, devono convocare le OO.SS. firmatarie del presente contratto tramite raccomandata con avviso di ricevimento, via fax o email e indicare le motivazioni che la inducono a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi".
- 4) Le Organizzazioni Sindacali sono tenute entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione ad indire un incontro con l'azienda.
- 5) Entro 15 giorni dal ricevimento della raccomandata da parte delle Organizzazioni Sindacali, deve essere redatto eventuale verbale di accordo o mancato accordo riguardo all'applicazione dello Stato di Crisi e di quelle che sono le deroghe contrattuali concesse.
- 6) Durante il periodo di concertazione sarà compito delle OO.SS. firmatarie del contratto valutare l'esistenza o meno delle motivazioni che hanno indotto l'azienda a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi". Le OO.SS. potranno chiedere una sola proroga di 15 giorni di calendario nel caso che intendano ulteriormente approfondire la sussistenza dei motivi oggettivi della richiesta avanzata dall'azienda.
- 7) L'azienda perderà il diritto all'applicazione dell'Accordo per Stato di Crisi" nel caso in cui provveda a licenziare il personale per giustificato motivo oggettivo (per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa) entro 24 mesi dalla data di sottoscrizione del verbale.

CONTRATTI FLESSIBILI

LAVORO PART TIME

Art.54 - Tipologie di lavoro a tempo parziale

- 1) Le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche in forme di telelavoro o lavoro agile, per i quali casi si richiamano le norme di legge e di contratto applicabili.
- 2) Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:
 - a. "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
 - b. "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - c. "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

Art.55 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

- 1) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale e viceversa, salve diverse prescrizioni di legge.
- 2) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali.
- 3) Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti, salvo diverse disposizioni di legge, all'atto del passaggio stesso, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.
- 4) In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti legali e contrattuali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi. Salvo che non sia stata adottata la retribuzione globalizzata, comprendente l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del welfare aziendale, forfettizzata al 30%.

Art.56 - Assunzione

- 1) Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, deve essere stipulato per iscritto.
- 2) Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art.1 del presente CCNL.
- 3) Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art.57 - Clausole di flessibilità ed elastiche

1. In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del D.Lgs.n.81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di clausole che possono prevedere:
 - a. Clausola flessibile: la collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
 - b. Clausola elastica: la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.
2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.
3. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva.
4. Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale ove costituita, indicato dal lavoratore medesimo.
5. È riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art.10, primo comma, della legge 20 maggio 1970 n.300.
6. Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.
7. Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
8. Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola flessibile, comportano a favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura del 10% limitatamente alla durata della variazione.
9. Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola elastica, comportano a favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura prevista dal lavoro supplementare, così come previsto dal successivo articolo.

10. Le suddette maggiorazioni non si applicano:
 - a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera struttura o unità organizzative autonome della stessa;
 - b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;
 - c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.
11. Nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle 40 ore settimanali, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale. Resta comunque salvo l'utilizzo della banca delle ore.

Art.58 - Prestazioni supplementari e straordinarie

1. In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore a cui si riferisce il presente CCNL, il datore di lavoro, in attuazione dell'art.6 c.2 del D.Lgs.n.81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:
 - a. prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;
 - b. prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente CCNL.
2. Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata fino alle 8 ore giornaliere, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art.5 c.2 del D.Lgs.n.81/2015.
3. Le parti prevedono che le ore supplementari non siano facoltative e verranno compensate con la retribuzione di fatto maggiorata del 10%.
4. L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare e/o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento e/o provvedimento disciplinare.
5. Per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario valgono le normali maggiorazioni di cui all'art.12 del presente CCNL.
6. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Art.59 - Retribuzione

1. Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.
2. In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:
 - a. l'importo della retribuzione oraria;
 - b. la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
 - c. la maternità;
 - d. la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
 - e. l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - f. l'accesso ai servizi aziendali;
 - g. i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
 - h. i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n.300/1970 e successive modificazioni.
3. Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Art.60 - Consistenza dell'organico aziendale

In tutti i casi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Art.61 - Diritto di precedenza

- 1) Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali, salvo diverse disposizioni di legge.
- 2) I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
- 3) In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3 c.3 della legge 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di

compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

- 4) In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della Legge n.104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
- 5) Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
- 6) Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del d.lgs. n.151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.
- 7) In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti, nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le richieste; sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa da parte dell'azienda dovranno risultare da atto scritto.
- 8) In caso di assunzione di personale a tempo pieno, è previsto un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle per cui si assume. Tale diritto si estingue con il diniego espresso dei lavoratori con le suddette caratteristiche al passaggio a tempo pieno.

LAVORO INTERMITTENTE

Art.62 - Definizione contratto di lavoro intermittente

Ai sensi dell'art.13 c.1 del D.Lgs.n.81/2015, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati, anche in forme di telelavoro o lavoro agile, per i quali casi si richiamano le norme di legge e di contratto applicabili. Fermo restando che, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, salvo diverse disposizioni di legge, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

Art.63 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

- 1) Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non siano predeterminabili i tempi della prestazione lavorativa, e in ogni caso per il soddisfacimento delle richieste dei committenti.
- 2) Salvo diverse disposizioni di legge, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.
- 3) Il contratto di lavoro intermittente può riferirsi ad uno o più periodi predeterminati nell'Arco dell'anno, con una declinazione temporale definita per iscritto al momento dell'assunzione e pattuita di comune accordo fra l'azienda e il lavoratore intermittente ma sempre variabile di comune accordo, anche tacito.
Ad esempio per periodi predeterminati si può intendere:
 - a. week-end: il periodo che va dal venerdì al lunedì successivo;
 - b. periodo natalizio: il periodo che va dal 1° dicembre al 15 gennaio;
 - c. periodo pasquale: il periodo che va dalla settimana che precede la domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
 - d. periodo di feste patronali, manifestazioni culturali o fieristiche locali: periodo di 10 giorni, tra prima e dopo l'evento;
 - e. periodo estivo: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre;
 - f. periodo degli sport invernali;
 - g. periodi caratterizzati da picchi di lavoro e/o avvio di attività nuove o stagionali, individuati da accordo fra l'azienda e la RSA;
 - h. qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale definito dal contratto individuale sottoscritto fra le parti o dalle successive intese.
- 4) Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:
 - a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt.4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n.223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - c. ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art.64 - Assunzione

- 1) Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi, in base alle vigenti disposizioni di legge, oltre a quanto previsto dall'art.1 del presente CCNL:

- a. indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
 - b. luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
 - c. il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto all'articolo successivo;
 - d. indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
 - e. i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità, ove presente;
 - f. le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
 - g. il rinvio alle norme del presente articolo.
- 2) Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio nonché all'Ente Bilaterale territoriale mediante sms, fax o posta elettronica.

Art.65 - Indennità di disponibilità

- 1) Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la propria disponibilità all'azienda, restando in attesa di utilizzazione.
- 2) Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione di cui all'art.25.
- 3) La retribuzione da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da paga base e ratei di tredicesima o dalla retribuzione globalizzata.
- 4) L'indennità di disponibilità è omnicomprensiva e, pertanto, è esclusa dal computo di ogni istituto di legge e di contratto.
- 5) In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente l'azienda, specificando la durata presunta dell'impedimento e, successivamente, documentandone la motivazione.
- 6) Nel periodo di inabilità temporanea non matura il diritto alla indennità di disponibilità.
- 7) Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al punto 5), perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni.
- 8) Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si sia obbligato contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.
- 9) In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata autorizza l'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, salvo il caso di maggior danno da risarcire.
- 10) Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi nei periodi di cui all'art.63 c.3, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva risposta alla chiamata dell'azienda.

Art.66 - Retribuzione

- 1) Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte, ferma restando l'indifferenza sulla collocazione spazio-temporale della prestazione assegnata e accettata, nel rispetto dei vincoli di legge.
- 2) Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.
- 3) Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la eventuale indennità di disponibilità.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art.67 - Requisiti di applicabilità

- 1) La presente tipologia di rapporto di lavoro viene incentivato al fine di soddisfare le esigenze flessibili sia dei datori di lavoro, a cui necessita impiegare per un periodo di tempo determinato dei dipendenti a svolgere determinate tipologie di attività, sia dei lavoratori e per garantire una maggiore occupazione.
- 2) Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.
- 3) Ai sensi dell'art.19 c. 2 del D.Lgs.n.81/2015, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi.
- 4) L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs.n.151/2001.
- 5) La durata massima del contratto è pari a un periodo complessivo di 24 mesi, comprese le eventuali proroghe del periodo inizialmente previsto dal contratto individuale di lavoro.

- 6) Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.
- 7) Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.
- 8) Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.
- 9) Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
- 10) Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
- 11) L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.

Art.68 - Apposizione del termine

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Art.69 - Periodo di Prova

È prevista la possibilità di applicare un periodo di prova al rapporto di lavoro a termine la cui durata sarà pari a quella prevista dall'art.2 per il medesimo livello di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori all'anno, la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del rapporto di lavoro.

Art.70 - Durata e proroghe

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte (quattro) nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.
2. Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
3. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

Art.71 - Proporzione numerica

- 1) Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 50% dei lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti e assunti con contratto di reinserimento in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra.
- 2) Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le casistiche:
 - a. contratti a tempo determinato conclusi nei primi 24 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova unità produttiva aziendale;
 - b. per sostituzione di lavoratori assenti;
 - c. per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art.21 c.2 del d.lgs.n.81/2015;
 - d. con lavoratori di età superiore a 50 anni;
 - e. lavoratori con contratto di reinserimento;
- 3) In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:
 - al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
 - al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.
- 4) Per le ipotesi di cui al c. 2 lett. b. e c., è prevista la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato di durata complessiva non superiore a otto mesi tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro nell'arco dell'anno.
- 5) I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Art.72 - Diritto di precedenza

- 1) Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
- 2) Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali
- 3) Il diritto di precedenza di cui ai punti precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai precedenti punti 1) e 2) deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'art.1 c.2 Legge n.78/2014.
- 4) Fermo restando il suddetto termine di sei mesi, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.
- 5) In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, i periodi di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

Art.73 - Retribuzione

- 1) Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima e il premio presenza saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.
- 2) Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL.

SOMMINISTRAZIONE

Art.74 - Sfera di applicabilità

- 1) Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs.n.276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
- 2) Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
 - a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt.4 e 24 della Legge n.223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c. presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
 - d. da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art.75 - Proporzione numerica

Le Parti convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato non superiore al 20% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività ovvero per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Art.76 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare

- 1) Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al d.lgs. n.81/2008. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e per contratto, nei confronti dei propri dipendenti.
- 2) Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.
- 3) Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art.7 della Legge n.300/1970.

- 4) L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.
- 5) È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art.77 - Retribuzione

- 1) Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.
- 2) L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
- 3) I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

Art.78 - LAVORO A DISTANZA: TELELAVORO - LAVORO AGILE (SMART WORKING) Definizione

1. Telelavoro e lavoro agile sono modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e possono svolgersi anche con contratto part-time od a tempo determinato. Tali modalità non sono applicabili ai lavoratori occasionali.
2. Il telelavoratore svolge la propria prestazione attraverso una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda, senza che vi sia la necessità della presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali.
3. Il lavoratore agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari o spaziali e con un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, salvo casi particolari di ricorso al Lavoro Agile dovuti a cause di forza maggiore e situazioni emergenziali di rilevanza nazionale; la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale come da legge e dalla presente contrattazione collettiva.
4. Il centro di Telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.

Art.79 - Sfera di applicabilità

1. Il Lavoro a Distanza ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e pertanto la concessione come l'accettazione non può in alcun modo essere pretesa – salvo sia stata espressamente disposta nel contratto di assunzione - e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.
2. Il lavoro a distanza può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.

Art.80 - Disciplina del rapporto

1. Il lavoro a distanza con modalità domiciliare ovvero remotizzata può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati.
2. Il lavoro a distanza è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoratore fa infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda.
3. L'accordo tra l'azienda e il lavoratore deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata, la tipologia (tempo determinato ovvero tempo indeterminato), oltre a quanto compatibilmente previsto dall'articolo 1 "Assunzione".
4. L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore.
5. Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.
6. Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle due Parti potrà, con preavviso di almeno 60 giorni (90 se il lavoratore è disabile), richiedere la disdetta dell'accordo e il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa. Qualora sia stato concordato il tempo determinato, ad ogni parte e consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine, in presenza di giustificato motivo.
7. Gli accordi di telelavoro sottoscritti da lavoratrici/lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdetta dall'azienda.
8. Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale.

Art.81 - Diritti e doveri del lavoratore a distanza

1. Al lavoratore a distanza sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.
2. Il lavoratore deve essere messo dal proprio datore di lavoro nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed impiegati presso il medesimo datore di lavoro ed ha diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.
3. Il lavoratore dipendente che passa al telelavoro nel corso del rapporto di lavoro conserva integralmente il proprio status precedentemente acquisito.
4. La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al lavoratore.
5. Al lavoratore a distanza è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature.

Art. 81 bis – Diritto alla disconnessione

Le parti sindacali sottoscrittrici del presente accordo, in assenza di una regolamentazione normativa su tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, valorizzano il diritto dei lavoratori alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro.

Poiché è prevedibile che l'utilizzo di strumenti digitali sul lavoro non verrà meno dopo la pandemia, è opportuno indicare da subito delle linee guida che impediscano gli effetti nocivi sulla salute e sulla qualità di vita dei lavoratori. La disconnessione consiste nel diritto ad astenersi dallo svolgere mansioni, attività e comunicazioni elettroniche lavorative al di fuori dell'orario di lavoro, compresi i periodi di riposo, i giorni festivi e tutti i tipi di congedo, fermo restando che nell'esecuzione della prestazione il lavoratore dovrà essere contattabile e reperibile durante il proprio orario di lavoro.

A tal proposito, con la delimitazione tassativa del tempo di lavoro, anche con svolgimento da remoto, si intende circoscrivere il periodo di esigibilità della prestazione lavorativa e il corrispondente ambito di condotte disciplinarmente rilevanti.

Eventuali impedimenti andranno tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Art.82 - Poteri e obblighi del datore di lavoro

1. La postazione del lavoratore a distanza e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro.
2. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore a distanza per fini professionali.
3. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.
4. È inoltre tenuto ad informare prontamente il lavoratore a distanza in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, alle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il lavoratore a distanza è tenuto a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa.
5. Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo tramite software, all'insaputa del lavoratore.
6. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal lavoratore.
7. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza e per tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

Art.83 - Dotazioni strumentali e utenze

1. Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di lavoro a distanza, salvo diverse intese, dovranno essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale. Inoltre il datore dovrà fornire i supporti tecnici e i software necessari per l'espletamento della mansione, nonché la loro installazione.
2. Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici e il collegamento ad internet, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del lavoro a distanza.
3. In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di lavoro a distanza e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.
4. In caso di furto delle dotazioni strumentali, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio via fax o altro mezzo idoneo equipollente della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. Tale denuncia deve essere effettuata entro il

termine del giorno successivo rispetto a quello della scoperta del furto e l'invio della relativa comunicazione deve avvenire entro il giorno lavorativo successivo.

Art.84 - Orario di lavoro

1. Fermo restando che i carichi di lavoro assegnati al lavoratore a distanza devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda, con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili l'art.3 (orario normale di lavoro), art.4 (durata massima dell'orario di lavoro), art.5 (lavoro straordinario), art.7 (riposo giornaliero), art.8 (pause), artt.12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno) del D.lgs. n.66/2003.

Art.85 - Contrattazione aziendale

1. Alla contrattazione di II Livello è demandata:
 - la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al lavoratore agile;
 - ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
 - l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
 - l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
 - l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
 - la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.
2. In mancanza di contrattazione di II Livello valgono gli accordi tra l'azienda e il singolo lavoratore, che può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
3. In ogni caso, quanto necessario per regolamentare il rapporto di telelavoro e lavoro agile deve essere definito prima dell'inizio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

ISTITUTI SINDACALI

Art.86 - Rappresentanze Sindacali

Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 5 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti o nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;

L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione deve avvenire tramite comunicazione scritta a data certa.

Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso l'individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.

I Dirigenti Sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, devono essere motivati e non possono essere originati da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Fermo restando che, ove richiesto, la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Art.87 - Procedure e diritti di informazione e consultazione

1. Le parti ritengono che l'informazione e consultazione attraverso la comunicazione condivisione delle informazioni ha lo scopo di valorizzare le attività migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

2. Informazione Nazionale

Per perseguire tali finalità, le parti attribuiscono il ruolo centrale alla Commissione di Mercato del Lavoro, costituita presso l'Ente Bilaterale EBIASP, che definisce le priorità d'azione ed approva programmi di lavoro.

La Commissione di Mercato del Lavoro acquisisce in via diretta i dati attraverso L'Osservatorio Nazionale, analizza le informazioni, produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;

Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione della Commissione i dati statistici e le informazioni di cui dispone, di norma annualmente.

La Commissione di Mercato del Lavoro si riunisce ordinariamente con cadenza almeno annuale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni Imprenditoriali ne facciano motivata richiesta

3. Informazione Territoriale/Aziendale

A livello territoriale/aziendale si individuano come aree del diritto di informazione la conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda e le informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi:

- a. l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;
- b. le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale;
- c. le necessità formative;
- d. l'utilizzo dei fondi interprofessionali;
- e. i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
- f. i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
- g. le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;
- h. i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
- i. le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
- j. il superamento delle barriere architettoniche;
- k. allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
- l. all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.

4. Le informazioni relative agli elementi specificati saranno portati a preventiva conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o competenti per territorio (RST) stipulanti il presente contratto.

5. I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse

dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

6. Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.
7. Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate alla Commissione di Conciliazione istituita presso l'EBIASP, che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.
8. La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.

Art.88 - Rappresentanze Sindacali Aziendali e Territoriali RSA-RST

Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti nel numero di 10 (dieci) ore mensili. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:
 - fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 6 a 50 dipendenti;
 - fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
 - fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.

A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

2. Il lavoratore che intende esercitare il diritto a permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.
3. Le RSA hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori; nei casi in cui il datore di lavoro impieghi lavoratori che svolgono la propria attività al di fuori dai locali aziendali è necessaria l'istituzione della bacheca Sindacale Digitale, messa a disposizione dal datore di lavoro e visibile da tutti i lavoratori, con accesso riservato alle RSA per la pubblicazione delle proprie informative alla stregua delle usuali bacheche affisse presso i locali aziendali; il regolamento sull'utilizzo della bacheca Sindacale Digitale è affidato alla contrattazione di II Livello.
4. Le RSA, ai sensi dell'Art. 26 della L. 300/70 hanno diritto di inviare, utilizzando il loro indirizzo di posta elettronica, comunicazioni sindacali a mezzo e-mail ai lavoratori dell'Impresa durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.
5. Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende; tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale; non è consentita la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.
6. Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe, per l'Organizzazione stipulante il presente accordo, quanto previsto agli artt.23 e 30 della Legge n.300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.
7. L' OO.SS. stipulante il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegna a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.
8. Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta della OO.SS. stipulante il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.
9. All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)

1. Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori o che hanno meno di 6 (sei) dipendenti in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione Aziendale di Secondo livello ivi svolta, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "RST", nominata dalla OO.SS. firmataria il presente CCNL.
2. Le RST sono titolari di tutte le prerogative e diritti di cui sono titolari le RSA (in loro assenza) e che siano compatibili con la funzione svolta

Art.89 – Assemblea

1. Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro; la convocazione deve essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno 2 (due) giorni di anticipo; le assemblee possono essere svolte anche in modalità telematica, su richiesta dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di apposite "suite" telematiche messe a disposizione, anche dal datore di lavoro.

2. A ciascun lavoratore è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 24 (ventiquattro) ore all'anno normalmente retribuite.
3. Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.
4. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi; ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione; Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Art.89 bis - Referendum

1. Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale.
2. I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.
3. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

Art.90 - Trattenute sindacali

1. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore della O. S. firmataria del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.
2. La suddetta quota sarà trasmessa alle OO.SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.
3. L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

RAPPORTI TRA LE PARTI SINDACALI

Art.91 - Ente Bilaterale autonomo del settore privato E.BI.A.S.P.

1. Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale Autonomo del Settore Privato, in sigla E.BI.A.S.P. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito. Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle OO.SS. firmatarie dal presente CCNL.
2. E.BI.A.S.P. è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.
3. A tal fine E.BI.A.S.P. Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:
 - a. programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
 - b. provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
 - c. provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
 - d. elabora, progetta e gestisce- direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari, anche in collaborazione con le Regioni e con altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
 - e. riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge n.936/1986;
 - f. istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali del presente CCNL, e ne coordina le attività;
 - g. riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato e dei contratti a termine;
 - h. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - i. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
 - j. svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art.2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro;
 - k. svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
 - l. svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
 - m. attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
 - n. attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
 - o. attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;

- p. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua, per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL.
4. E.B.I.A.S.P. svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla CIS, composte dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.
5. Per la certificazione dei contratti di lavoro, E.B.I.A.S.P. dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.
6. Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, E.B.I.A.S.P. Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.
7. E.B.I.A.S.P. potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita CIS Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente CCNL.
8. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi E.B.I.A.S.P. potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.
9. Gli organi di gestione E.B.I.A.S.P. saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.
10. La costituzione degli E.B.I.A.S.P. Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio Direttivo dell'E.B.I.A.S.P. nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Art.92 - Enti Bilaterali Territoriali

1. E.B.I.A.S.P. Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:
- a. la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento al lavoro dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
 - b. il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
 - c. gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
 - d. il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;
 - e. l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con E.B.I.A.S.P. Nazionale e con la rete degli E.B.I.A.S.P. Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
 - f. le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
 - g. i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - h. le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.
 - i. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua da costituire;
 - j. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.
2. E.B.I.A.S.P. Territoriale, svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time e lavoro intermittente.
3. Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'E.B.I.A.S.P. Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite all'uopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione, in caso di ridotta presenza a livello locale.
4. E.B.I.A.S.P. Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Art.93 - Assistenza Sanitaria Integrativa

1. Il fondo di assistenza sanitaria integrativa è il FONDOSANI (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale). Le parti hanno di comune accordo preso tale decisione al fine di garantire a tutti i lavoratori maggiori prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.
2. A decorrere dal 01 novembre 2019 sono iscritti al FONDOSANI tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori.
3. Per il finanziamento del FONDOSANI è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza, pari ad euro 12,50 di cui euro 11,50 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore. I contributi sono dovuti per 12 mensilità da corrispondersi entro il giorno 16 di ogni mese.
4. Con il versamento relativo al mese di gennaio di ogni anno o, comunque, con il primo versamento conseguente all'avvenuta adesione al Fondo sanitario, dovrà essere versata una quota di iscrizione annuale parametrata sulla consistenza dell'organico aziendale, secondo la seguente tabella:

da 1 a 5:	€ 50,00
da 6 a 15:	€ 100,00
da 16 a 30:	€ 150,00
da 31 a 40:	€ 250,00
da 41 a 50:	€ 300,00
oltre 50	€ 350,00

5. I contributi di cui ai punti 3) e 4), unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale EBIASP, vanno versati in un'unica soluzione mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a FONDOSANI all'IBAN: IT 03 J 0623 01370 10000 40432368.
6. Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico.
7. I contributi di cui ai commi 3 e 4 sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.
8. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad Euro 25,00 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL. Fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito.

Art. 94 - Finanziamento Ente Bilaterale Autonomo del settore privato

1. Il contributo mensile da destinare in favore dell'E.B.I.A.S.P. Nazionale è stabilito nella misura di euro 7,50 (€ sette/50) suddivisi per € 6,50 a carico dell'azienda e € 1,00 a carico del dipendente per le mensilità previste dal presente CCNL;
2. La quota relativa all'assistenza contrattuale a favore dell'EBIASP a carico dell'azienda per ogni lavoratore all'atto dell'adesione al presente CCNL è di €10,00 (€ dieci/00);
3. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. di importo mensile pari ad €. 25,00 lordi.
4. L' E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per tutte le mensilità previste nel CCNL e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
5. Le quote, unitamente ai contributi da destinare al Fondo sanitario integrativo "FONDOSANI", vanno versate in un'unica soluzione o mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a E.B.I.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433
6. L'azienda che non aderisce a CONFLAVORO PMI, e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale – E.B.I.A.S.P. e del Fondo Sanitario "FONDOSANI" non può avvalersi del presente contratto.

Art.95 - Fondi

Fondo interprofessionale per la formazione continua

Per tutta la materia della formazione continua, le Parti hanno costituito apposito fondo in attuazione dell'art.118 della Legge n.388/2000 denominato FONDO FORMAZIONE ed in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti di emanazione Confsal.

Fondo di Previdenza Complementare

Le Confederazioni concordano di costituire il fondo di Previdenza Complementare Intersettoriale, così come previsto dal D.Lgs. 252 del 5 dicembre 2005 e di regolamentarne le funzioni con successivo accordo.

Assistenza contrattuale

Considerando il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative e, conseguentemente, per la sua gestione, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle strutture sindacali, anche territoriali, al servizio delle aziende Conflavoro PMI procederà alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale a carico delle aziende, in misura non inferiore allo 1,00% delle retribuzioni denunciate a fini contributivi, per il tramite dell'INPS ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n.311 (codice W436). Le misure contributive annuali e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi regolamenti nazionali e/o disposizioni territoriali del sistema Conflavoro PMI.

Art.96 - Osservatorio Nazionale

Conciliazione controversie in sede sindacale

1. Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n.183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.
2. Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n.604/1966, Legge n.300/1970 e successiva Legge n.108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art.7 della Legge n.604/1966.
3. Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato dell'E.B.I.A.S.P. In assenza di Enti Bilaterali Regionali, la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale Autonomo settore privato - E.B.I.A.S.P..
4. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Art.97 - Attivazione della procedura di conciliazione

1. Il tentativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.
2. A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

Art.98 - Richiesta del tentativo di conciliazione

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura

Art.99 - Convocazioni delle parti

1. La Commissione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.
2. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Art.100 - Istruttoria

1. La Commissione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.
2. All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Art.101 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

1. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
 - a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
 - b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti;
2. La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art.411 c.p.c.
3. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
4. Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.
5. Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Art.102 - Risoluzione bonaria della controversia

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la

controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art.2113 c.4 del Codice Civile e artt.410 e 411 c.p.c.

Art.103 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione

1. Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'art.80 c.4 del D.Lgs.n.276/2003 e successive modifiche.
2. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.
3. Il tentativo obbligatorio di conciliazione
4. dovrà essere esperito dinanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Art.104 - Risoluzione della lite in via arbitrale

1. Ai sensi dell'art.412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n.183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:
 - a. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
 - b. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
 - c. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.
2. Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.
3. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art.1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art.2113 c.4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art.808ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art.474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Art.105 - Controversie collettive

1. Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Art.106 - Classificazione del personale

Per i soci co-imprenditori visto il comma 3 dell'art.1 Legge n.142/2001 potranno essere regolamentate tipologie di lavoro diverse da quello subordinato.

Le specializzazioni professionali del personale addetto alla pesca si conseguono alle condizioni con i requisiti e secondo le modalità stabilite dal Ministero. Comunque l'attività lavorativa per il conseguimento dei titoli professionali devono essere effettuate almeno per un terzo su navi nazionali ed in base alle normative del settore pesca.

Agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro la dizione "lavoratore e/o dipendente" s'intende indicativa della categoria, impiegati ed operai. Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate, di impiegati od operai.

PRIMO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori dipendenti che, in regime di autonomia e discrezionalità, siano delegati a ricoprire, con poteri decisionali e con responsabilità esecutive, incarichi ad alto contenuto professionale, inerenti l'attività della Azienda, finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti come:

impiegati con funzioni direttive, comandante/capo pesca, capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale, responsabile laureato in biologia, veterinaria, medicina; tecnico di allevamento, tecnico mangimista; responsabile del ciclo di produzione valliva o di impianto di allevamento ittico (capo valle); molluschicoltore, capo pesca, motorista, Tecnico per la gestione e la certificazione di qualità.

SECONDO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori dipendenti che oltre ad essere in possesso delle competenze indicate al III livello sono altresì dotati di esperienza tecnica derivante da consolidato svolgimento delle proprie funzioni professionali, che siano incaricati di svolgere attività basilari per l'andamento produttivo della Azienda come:

caposquadra, coordinatore nuclei operativi, allievo motorista, marinaio polivalente direttore di macchina, nostromo, segretario di direzione con mansioni di concetto, chimico di laboratorio; pescatore subacqueo

*professionale; responsabile delle fasi di lavorazione all'interno di un impianto di allevamento o di depurazione con azione di coordinamento del personale generico o specializzato.
Profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano.*

TERZO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori dipendenti che hanno conseguito cognizioni specifiche attestate da istituti professionali o dallo svolgimento di pratica formativa in materia e che svolgono, con perizia, i lavori loro affidati connessi alle proprie professionalità e competenze tecniche come:

marinaio, operaio specializzato, commesso alla vendita al pubblico negli spacci ittici; magazziniere anche con funzioni di vendita; autotrenista conducente di automezzi pesanti; banconiere di spacci di prodotti ittici; specialista di pescheria, pompista specializzato anche con responsabilità di cassa, addetto a pratiche doganali e valutarie;

Profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano.

QUARTO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori dipendenti che praticano mansioni di base per lo svolgimento delle quali sono necessarie specifiche conoscenze tecnico-pratiche come:

giovannotto, manovale specializzato, retiere, operaio qualificato, contabile d'ordine, cassiere comune, addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, steno dattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria; sommozzatore; fatturista; addetto al controllo delle vendite; archivista, addetto al controllo e alla verifica delle merci; aiuto commesso negli spacci di vendita di prodotti ittici, conducente munito di patente nautica; pesatore, manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi.

QUINTO LIVELLO

- i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni manuali che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche come:

Mozzo, inservienti, preparatore di commissioni, aiuto banconiere di spacci facchini, addetti a comuni servizi di pulizia anche a mezzo di macchine, addetto al magazzino, addetti al recupero di contenitori ed attrezzature di imballaggio, lavaggio mezzi, addetti imbragaggio merci, spazzini anche con veicoli, centralinista, autista generico, addetti al carico e scarico merci, guardiani notturni imballatore, impaccatore, conducente di motofurgone; conducente di motobarca senza patente nautica; guardiano di deposito; fattorino; portapacchi, custode; operaio comune; pompista comune senza responsabilità di cassa, nonché i dipendenti di prima assunzione nel settore, garzone.

APPENDICI

1.DISCIPLINA DEL PERSONALE IMBARCATO

A - PESCA COSTIERA RAVVICINATA-MEDITERRANEA O D'ALTURA-COSTIERA LOCALE

Art.1 - Periodo di prova

Il periodo di prova può essere previsto solo per il primo rapporto di lavoro presso la medesima azienda.
La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodi di effettiva prestazione lavorativa
1. Livello primo	15 giorni
2. Livello secondo	10 giorni
3. Livello terzo	10 giorni
4. Livello quarto	5 giorni
5. Livello quinto	5 giorni

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate.

Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso, il periodo di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di esperire il periodo di prova per il tempo minimo necessario e fruire anche del "mini comporta".

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore dipendente si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

Art.2 - Orario di Lavoro

La durata normale del lavoro effettivo per la generalità delle Aziende della pesca marittima, è necessariamente commisurata alle esigenze specifiche del settore: per esso si rinvia alla normativa vigente in materia. Di norma, durante la navigazione l'orario giornaliero è di otto ore per tutto il personale ma potrà essere regolato dalle esigenze del momento.

Art.3 - Premio di produzione

Premio di produzione verrà calcolato sulla quantità di pesce pescato e potrà essere corrisposta una percentuale che a partire da un minimo aumenterà gradualmente in proporzione alla quantità prodotte, con distinzione della qualità, le Aziende possono disporre l'organizzazione del servizio di reperibilità nelle 24 ore della giornata per tutti i giorni dell'anno.

Le modalità attuative del servizio reperibilità non è obbligatoria ma nel principio del miglioramento della contrattazione aziendale e della situazione lavorative possono essere definite attraverso la contrattazione aziendale con particolare riferimento ai seguenti principi e criteri:

- avvicendamento del maggior numero lavoratori dipendenti;
- impegno di reperibilità limitato ad un massimo di cinque giorni al mese pro-capite;
- garanzia del riposo giornaliero;
- diritto di riposo compensativo qualora la reperibilità cada in un giorno festivo.

Il servizio di reperibilità viene compensato indicativamente, essendo la materia di competenza della contrattazione aziendale, secondo le seguenti indennità fisse giornaliere cumulabili con le altre indennità previste a diverso titolo dal presente CCNL in relazione alle rispettive fasce orarie di reperibilità:

- reperibilità fino a 10 ore giornaliere €5,00/giorno;
- reperibilità fino a 14 ore giornaliere €7,00/giorno;
- reperibilità fino a 24 ore €12,00;

le effettive prestazioni di lavoro effettuate su chiamata nel corso del servizio di reperibilità, sono regolarmente retribuite secondo le relative norme del lavoro supplementare e straordinario e possono essere accantonate nella banca ore.

Art.4 - Rientro del marittimo al porto d'imbarco o d'ingaggio.

Quando il contratto cessa o si risolve in luogo diverso dal porto d'arruolamento, la Azienda è tenuta a provvedere al rientro del marittimo.

rientro si compie con il ritorno del marittimo al porto d'imbarco o al luogo d'ingaggio, a sua scelta. Se il marittimo ne fa richiesta e non vi è aumento di spesa, il rientro deve essere effettuato provvedendo al suo ritorno in altra località da lui indicata.

Il rientro è effettuato a cura della Azienda con il mezzo di trasporto maggiormente adeguato alla situazione.

L'Azienda deve corrispondere al marittimo per tutta la durata del viaggio di rientro, la retribuzione prevista e stabilita dalla convenzione d'imbarco. Durante il viaggio di rientro il marittimo dovrà essere assicurato contro gli infortuni e le malattie, secondo le norme di legge e del presente contratto. Qualora il marittimo interrompesse la campagna di pesca senza un giustificato motivo, deve essere comunque consentito il rientro e tenuto al rimborso delle spese di viaggio all'armatore.

Art.5 - Prelazione alla riassunzione

I lavoratori dipendenti sbarcati per malattia o infortunio vantano la prelazione nella riassunzione entro trenta giorni dalla acquisita abilità del lavoratore, salvo che non si sia già impegnato ad imbarcarsi od imbarcato con altri armatori, pena la decadenza della prelazione.

Art.6 - Sostituzioni

In caso assenza imprevedibile che determini il mancato raggiungimento del numero minimo per la sicurezza della vita in mare, si può provvedere alla sostituzione rispettando tutte le norme e procedure previste in materia.

Art.7 - Orario di lavoro a terra - (pesca Mediterranea)

Qualora l'equipaggio venga chiamato a prestare la sua opera a terra l'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere con l'interruzione di 1 ora per la consumazione dei pasti. I pasti durante la permanenza dei lavori vengono assicurati dall'armatore a proprio carico. Qualora la durata dei lavori sia inferiore a 8 giorni tutto l'equipaggio resterà imbarcato a tutti gli effetti. Se i lavori sono eseguiti in un cantiere con la partecipazione di maestranze del cantiere stesso ai marittimi che partecipano ai lavori verrà corrisposto lo stesso trattamento economico delle maestranze del cantiere stesso, qualora sia più favorevole rispetto ai minimi garantiti dal presente contratto. Qualora i lavori fossero effettuati in banchina e dai soli membri dell'equipaggio, il compenso per ogni giorno di lavoro non potrà essere inferiore a quanto previsto sopra. Il periodo di lavoro in cantiere o in banchina non dovrà essere conteggiato ai fini della determinazione della parte.

Art.8 - Orario di lavoro per minori

Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda alle leggi vigenti in materia. In ogni caso, i lavoratori minori di età sono esentati da prestazioni di lavoro notturno.

Lavoro straordinario-domenicale-festivo-notturno

Art.9 - Ore di lavoro festivo

Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive con riposo compensativo, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Art.10 - Ore di lavoro notturno occasionale

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sull'importo fisso orario.

Art.11 - Ore di lavoro notturno festivo

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sull'importo fisso orario.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei) il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Art.12 - Ore di lavoro notturno ordinario

Il lavoro notturno svolto in via normale verrà retribuito con la retribuzione oraria maggiorata del 10% fatte salve le condizioni di maggior favore.

Art.13 - Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative supplementari e straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 160 (centosessanta) ore annue. Il socio e il lavoratore dipendente non possono compiere lavoro straordinario ove non sia stato autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le maggiorazioni da calcolarsi sull'importo fisso orario per i soci e i lavoratori dipendenti ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

- 25% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale;
- 40% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 40% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- 50% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

Art.14 - Lavoro a turni

Per le prestazioni lavorative a turni sono previste le seguenti maggiorazioni:

- 10% per le prestazioni di lavoro a turni ordinari;
- 15% per le prestazioni di lavoro a turni notturni;
- 25% per le prestazioni di lavoro a turni festivi.

Art.15 - Giorni festivi trascorsi in navigazione

Durante la navigazione, i turni di servizio continuano anche nei giorni festivi secondo il normale orario di lavoro. Ai marittimi saranno riconosciuti tanti giorni di riposo pari al numero delle festività trascorse in navigazione. In caso di semi-festività (24 dicembre e sabato prima di Pasqua) sarà riconosciuta ai marittimi mezza giornata di riposo compensativo.

Art.16 - Lavoro Notturno

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.

Art.17 - Lavori per la manutenzione e pulizia della nave

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

Art. 18 - Lavori inerenti la pulizia degli alloggi

L'equipaggio, fuori dal normale orario di lavoro, dovrà mantenere nella massima pulizia il proprio alloggio.

Art.19 - Banca delle ore

Le Parti convengono, al fine di mettere i lavoratori dipendenti in grado di fruire, in modo retributivo o come permessi compensativi, delle prestazioni eccedenti l'orario di lavoro, di istituire la "banca ore" come conto individuale per ciascun socio o lavoratore dipendente.

Nel conto ore confluiscono le ore di prestazione supplementari e straordinarie da utilizzarsi entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun socio o lavoratore dipendente o in retribuzione o come premissi compensativi. Con accordo aziendale verrà determinata la pratica attuazione dell'Istituto della banca ore. Le ore accantonate sia del mese corrente che totali accantonate fruite e non sono da evidenziarsi in busta paga.

Art.20 - Flessibilità e soste

A causa della tipologia produttiva l'azienda potrebbe trovarsi di fronte all'esigenza di praticare prestazioni lavorative in regime di flessibilità in occasione di eventi di natura eccezionale.

La flessibilità può essere negativa:

- in caso di mancata richiesta di mercato;
- di previsioni non programmate;
- interventi urgenti a seguito di guasti;

La flessibilità può essere positiva:

- operazioni promozionali;
- assenze eccezionali di personale;
- massima domanda di prodotti sul mercato;
- produzione che richiede un numero superiore di mano d'opera.

In caso di flessibilità negativa verrà corrisposta sempre la retribuzione minimale ma verrà defalcato il numero di ore non prestate dall'accantonamento in banca ore.

In caso di flessibilità positiva verranno corrisposte sempre le quaranta ore di retribuzione con accreditamento in banca ore delle ore prestate in eccedenza.

Art.21 - Tipologie contrattuali

È data facoltà di stipulare anche convenzioni per una sola campagna di pesca o per un particolare tipo di pesca.

La convenzione d'imbarco sarà stipulata con la partecipazione delle OO.SS. Territoriali firmatarie del presente contratto.

Se dovessero essere stipulate non in conformità con il presente articolato, il rapporto di lavoro sarà comunque regolato dal medesimo CCNL.

L'armatore effettuerà direttamente gli avvicendamenti nel rispetto delle norme di carattere generale.

Le convenzioni d'imbarco devono essere stipulate ai sensi della legge vigente in materia.

Copia delle convenzioni d'imbarco dovranno essere depositate, a cura degli armatori, presso le autorità marittime competenti e dovranno essere messe a disposizione delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Art.22 - Lavoro a tempo determinato

In tutte le Aziende comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art.1 del presente CCNL, hanno l'obbligo di apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale per le seguenti ipotesi:

- a. per sostituzioni dei lavoratori dipendenti assenti per malattia, maternità, ferie ed in tutti i casi in cui il lavoratore dipendente assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro;

- b. per sostituzione, anche parziale, di lavoratori dipendenti, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno della Azienda operino lavoratori dipendenti che abbiano ottenuto l'aspettativa;
- c. in periodi di intensificazione dell'attività;
- d. per sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;
- e. per l'assistenza specifica nel campo della prevenzione, della sicurezza del lavoro e per l'ambiente;

Le parti stabiliscono che:

- 1) sono consentite assunzioni con contratto di lavoro a termine di durata non inferiore ad 1 mese e non superiore a 12 mesi
- 2) I lavoratori dipendenti hanno diritto di precedenza alla assunzione, qualora l'Azienda ricorra a contratti a tempo indeterminato per la stessa qualifica, e mansione ed alle condizioni previste dall'art.24 del d.Lgs.n.81/2015.
- 3) In caso di dimissioni precedenti alla scadenza naturale del contratto, i lavoratori dipendenti sono tenuti a prestare preavviso così come previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento;
- 4) Nel caso in cui la durata del contratto a termine sia superiore a 6 mesi, i lavoratori dipendenti devono essere espressamente informati di quanto disposto dal comma 3 dell'art.19 del d. Lgs150/2015 (cessazione della sospensione dello stato di disoccupazione).

Le Aziende o cooperative che intendono avvalersi dei contratti a termine sono tenute, a pena di decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta alla Commissione di Garanzia e Conciliazione indicata nel presente CCNL. Per quanto non previsto nel presente articolato può essere integrato nell'accordo aziendale.

Art.23 - Formazione professionale

Problematiche collegate all'ambiente di lavoro ed alla sicurezza anche nella successione di piani di applicazione del Regolamento attuativo dei decreti legislativi n.271/1999, 272/1999 e 298/1999.

Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti, il presente CCNL, preso atto che tutte le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di un a costante revisione delle conoscenze individuali, le Aziende realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- a. un'efficace inserimento di tutti i lavoratori dipendenti neoassunti,
- b. un proficuo aggiornamento dei lavoratori dipendenti per quanto concerne la sicurezza e i nuovi metodi di lavoro;
- c. un pronto inserimento dei lavoratori dipendenti nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento degli stessi.

Le parti convengono, per quanto di loro competenza, di attuare gli strumenti più idonei, di natura sia contrattuale che legislativa, al fine di utilizzare al meglio l'istituto del contratto di inserimento o reinserimento diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro. il contratto può avere una durata dai 9 ai 18 mesi e può essere stipulato a condizione che sia finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali al contesto lavorativo.

Art.24 - Apprendistato

Le parti vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo e a quanto disposto dalle nuove normative ritengono che l'istituto dell'apprendistato è un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo che per l'incremento dell'occupazione giovanile.

L'apprendistato è finalizzato all'acquisizione da parte di giovani lavoratori sia delle competenze inerenti il ruolo amministrativo sia tecnico operativo attraverso un periodo di tirocinio.

Per il minore che frequenti un corso di scuola secondaria o professionale è prevista, in alternativa all'apprendistato, esclusivamente la figura del part time in quanto è l'unica che permetta la frequenza dei medesimi corsi.

- proporzione numerica

Le parti convengono che l'azienda può occupare come apprendisti non più del sessanta per cento del personale specializzato o qualificato in essere presso di essa.

In deroga per le aziende che non hanno personale specializzato o qualificato o ne hanno meno di cinque, essa può assumere fino a tre apprendisti.

- assunzione

Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contatto scritto con specificazione:

- tipo di prestazione lavorativa oggetto del contratto che dovrà essere eseguita dal prestatore e la relativa durata;
- il piano formativo individuale pari ad ore 120 annue;
- del periodo di prova;
- la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro in base ai risultati della formazione aziendale o extra aziendale;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la disciplina del rapporto è strettamente connessa al sistema di riforma dell'istruzione prevista dalla legge n.53/2003.
- del livello di inquadramento iniziale;

Non vengono computati oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

**Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro
Pesca e Imprenditoria Ittica**

- i dimissionari;
- i licenziati per giusta causa;
- chi rifiuta di rimanere in servizio.

L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.

Si conviene che la durata del periodo di prova è uguale a quella prevista per il lavoratore specializzato.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Salvo disposizioni vincolanti in materia vale quanto segue:

<i>Livello da conseguire</i>	<i>Durata massima</i>	<i>Retribuzione</i>
QUARTO	Trentasei mesi	Primo anno: 70% Secondo anno: 80% Terzo anno: 90%

Quanto ai contenuti dell'attività formativa si stabilisce che la durata è pari a quanto appresso riportato:

Titolo di Studio	Ore di Formazione Media Annuale
Scuola dell'obbligo	20
Attestato di Qualifica Professionale	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma di laurea	60

Il datore di lavoro che intende effettuare assunzioni mediante contratto di apprendistato avrà la facoltà di scegliere ex a seconda delle finalità che il prestatore intende perseguire fra tre differenti tipologie:

- a. **contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione:** è destinato ai giovani di età compresa tra i 16 ed i 18 anni che non siano più soggetti agli obblighi scolastici. La sua durata non potrà superare i tre anni. L'eventuale minor durata sarà decisa in base alla qualifica da conseguire, dal titolo di studio dell'apprendista e dai crediti formativi e professionali posseduti
- b. **contratto di apprendistato professionalizzante:** si caratterizza per un'attività di apprendimento tecnico-professionale. Va utilizzato per i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni ed ha una durata massima, in ragione della qualificazione da conseguire, pari a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dal presente CCNL.
 - Il periodo di prova non potrà essere superiore a quello previsto per la qualifica da conseguire.
 - Profili ed attività oggetto dell'apprendistato professionalizzante:
 - contestualizzare la propria attività professionale in base alle norme e alle leggi che regolamentano il settore della nautica e della pesca;
 - prevenire e risolvere le situazioni di pericolo prestando un adeguato pronto soccorso;
 - Conoscere i complementi di patente nautica;
 - utilizzare i programmi applicativi, in particolare con riferimento alla nautica e alle imbarcazioni;
 - valorizzare e rispettare l'ambiente naturale in cui si lavora;
 - interagire con le diverse condizioni climatiche;
 - fornire le informazioni relative alla fruibilità dell'utenza e all'habitat marino frequentato;
 - guidare un'imbarcazione a motore;
 - utilizzare gli strumenti e le attrezzature di bordo;
 - riconoscere, in funzione dell'adeguamento del lavoro, le varie tipologie di imbarcazioni;
 - Nozioni di primo soccorso;
 - le teorie della navigazione;
 - Normativa nazionale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro specificamente per quanto concerne le attrezzature da utilizzare sulle imbarcazioni per la messa in sicurezza;
 - Nozioni di geografia generale;
 - La normativa vigente in merito alla tutela ambientale;
 - la personalizzazione del servizio e dell'imbarcazione;
 - Nozioni di meteorologia, lettura, interpretazione e ricerca di carte metereologiche e previsioni del tempo;
 - Nozioni di biologia marina relative alla conformazione costiera, comunità ed ecosistemi marini, zone umide costiere;
 - Nozioni di cartografia (anche elettronica), rilevamenti e posizioni, strumentazione elettronica di riferimento e suo utilizzo, GPS;
 - Strumentazione di bordo;
 - Le tecniche di manovre a motore, ancoraggio e ormeggio;
 - Attrezzistica, manutenzione e piccoli interventi sul motore, impianto idraulico ed elettrico, lo stivaggio, la cambusa, ancore e catene;
 - la preparazione dell'imbarcazione, l'uso e la manutenzione del motore ausiliario.
 - la navigazione notturna.

<i>Livello da conseguire</i>	<i>Durata massima</i>	<i>Retribuzione</i>
SECONDO	Cinque anni*	Primo anno: 70% Secondo anno: 75% Terzo anno: 80% Quarto anno: 85% Quinto anno: 90%

<i>Livello da conseguire</i>	<i>Durata massima</i>	<i>Retribuzione</i>
TERZO	Cinque anni*	Primo anno: 70% Secondo anno: 75% Terzo anno: 80% Quarto anno: 85% Quinto anno: 90%

*) per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dal presente CCNL

L'eventuale formazione interna potrà essere determinata dall'ente bilaterale.

c. Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione: si richiamano le vigenti disposizioni di legge in materia.

L'apprendista può essere assunto anche con contratto part time a condizione che la prestazione garantisca il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative. Al termine periodo di formazione, il datore di lavoro rilascerà un attestato sulle competenze professionali acquisite del lavoratore.

Per quanto non espressamente contemplato in disposizioni normative valgono le presenti disposizioni contrattuali.

Art.25 - Lavoratori studenti

Le Parti, per quanto possibile, convengono che, durante l'imbarco, i marittimi impegnati in corsi, anche per corrispondenza, saranno esonerati dallo svolgere lavoro straordinario.

a. Lavoratori studenti universitari

A tali lavoratori dipendenti sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti sono elevati a quattro. Ai dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 (venti) giorni l'anno;

b. Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali

A tali lavoratori dipendenti saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Ai lavoratori dipendenti predetti possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 (quindici) giorni l'anno.

L' Azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 20% (venti per cento) dei lavoratori dipendenti occupati dall'azienda, ma compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento dell'attività.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi della legge n. 402/1996.

Art.26 - Riposo settimanale

I lavoratori dipendenti hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Se nella settimana per causa di forza maggiore non è stata effettuata l'attività di pesca per almeno 48 ore consecutive, a livello aziendale verranno concordati i possibili recuperi e una diversa fruizione del riposo settimanale previsto per le giornate di sabato e domenica.

Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità.

Il riposo non potrà essere inferiore alle 48 ore settimanali e coinciderà prevalentemente con le giornate di sabato e domenica, e dovrà essere legato al fermo dell'attività di pesca e dell'imbarcazione.

Il periodo di riposo conseguente ad inattività per causa di forza maggiore è assorbito soltanto dal turno di riposo successivo.

Il lavoratore dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Art.27 - Festività

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente C.C.N.L., i giorni appresso specificati:

a. festività nazionali: 25 aprile; 1 maggio; 2 giugno;

b. festività infrasettimanali: il primo giorno dell'anno, l'Epifania, il giorno del lunedì di Pasqua il 15 agosto; il 1 novembre; l'8 dicembre; il 25 dicembre; il 26 dicembre; la solennità del Santo Patrono.

Durante la navigazione, i turni di servizi continuano anche nei giorni festivi secondo l'orario normale di lavoro. Ai marittimi saranno riconosciuti tanti giorni di riposo compensativo pari al numero delle domeniche e ai giorni di festività infrasettimanali trascorsi in navigazione. Nei giorni semifestivi, vigilia di Natale e vigilia di Pasqua sarà riconosciuta ai marittimi in navigazione mezza giornata di riposo compensativo.

A tutto il personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Per quanto riguarda la festività del IV novembre spostata alla prima domenica di novembre, il socio e il lavoratore beneficeranno del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

Art.28 - Permessi

A i lavoratori dipendenti potranno essere concessi permessi retribuiti.

Tali permessi retribuiti complessivamente per le 32 ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite (L. 5/03/77 n. 937).

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore dipendente ha diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 3, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art.29 - Permessi straordinari

Le parti convengono che, il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

EVENTI	GIORNI
a. matrimonio di un figlio	1 giorno
b. nascita o adozione di un figlio	2 giorni
c. decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, del coniuge, del figlio	3 giorni
d. decesso di un suocero, di un nonno	2 giorni
e. al socio e al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.	

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro, concorderà al lavoratore dipendente un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Art.30 - Permessi non retribuiti

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno.

Art.31 - Riposo giornaliero

Per la natura specifica dell'attività inevitabilmente legata all'aleatorietà della cattura e sistemazione del pescato, ecc., l'orario di lavoro giornaliero dovrà essere regolato in base alle esigenze specifiche del momento contingente di pesca considerando, in ogni caso, la previsione del riposo giornaliero.

Art.32 - Malattia-Infortunio sul lavoro e malattia professionale

In caso di malattia, infortuni sul lavoro e malattia professionale:

relativamente al personale imbarcato in base al codice della navigazione si rimanda alle norme di legge e dell'Ente Assicuratore;

relativamente al personale rientrante nella disciplina prevista dalla Legge n.250/1958 (piccola pesca) si rimanda alla normativa vigente in materia.

Art.33 - Trattamento economico

L'equipaggio viene retribuito alla "parte" - percentuale sulla produzione - salvaguardata da un minimo monetario garantito. Qualora la "parte", che è comprensiva di tutti gli istituti retributivi e normativi, previsti e regolati dal presente contratto, calcolata nell'arco del quadrimestre solare intero (1°gennaio/30 aprile; 1°maggio/31 agosto; 1°settembre/31 dicembre ovvero il giorno successivo se festivo), nella campagna di pesca ovvero tipo particolare di pesca, non comporti per il marittimo un importo mensile uguale o superiore al minimo monetario garantito, l'armatore provvederà a corrispondere ad ogni singolo membro dell'equipaggio la differenza tra la somma derivata dalle ripartizioni e quella stabilita nella tabella del minimo monetario garantito.

La "parte" attribuita deve essere corrisposta, con carattere di generalità dopo la fine del mese, adeguando, se inferiore, in ogni caso la "parte" stessa al 70% dell'importo previsto per qualifica e per definizione delle attività di pesca indicate nella tabella del MMG, a titolo di anticipazione sul ragguaglio quadrimestrale.

L'erogazione di anticipi sulla "parte" dovuta ai marittimi imbarcati su natanti che effettuano campagne di pesca, può essere richiesta sino al massimo del valore percentuale del MMG prima richiamato.

Qualsiasi pagamento al marittimo deve essere effettuato entro i dieci giorni successivi al periodo di riferimento (mese ovvero termine della campagna di pesca). Qualora il marittimo sbarchi per cause di forza maggiore (disarmo, infortuni, malattia, ecc.) dovrà essere raggugliata la parte con il MMG per il periodo d'imbarco effettivo. Per produzione si intende:

- prodotti ittici catturati e commercializzati;
- eventuale recupero di materiali galleggianti o sul fondo marino;
- eventuali premi d'assicurazione derivanti dal salvataggio d'altri natanti.
- Dalla somma ricavata verranno detratte le seguenti spese:
- il consumo effettivo del gasolio, dei lubrificanti (olio e grasso) e dei gas frigoriferi;
- il vitto consumato a bordo;
- il ghiaccio e le spese vive per la produzione dello stesso a bordo (escluse le spese per le attrezzature) e la carta, necessari per la conservazione del prodotto (esclusa la manutenzione del frigorifero);
- le cassette, gli imballaggi a perdere, le esche;
- lo sbarco, il trasporto e la vendita del pescato (compresi diritti di mercato);
- eventuale pagamento del permesso di pesca in acque d'altri Paesi, ripartendo tale spesa in ratei mensili per la durata della concessione;
- contributo per l'assistenza contrattuale.

Il monte produttivo, al netto delle spese di cui al precedente capoverso, sarà ripartito in ragione del 50% tra armatore ed equipaggio.

È necessario, tuttavia, solo nel caso in cui detti accordi siano stati ratificati dalle parti stipulanti, il rispetto degli usi e consuetudini locali laddove il trattamento economico, in funzione dell'osservanza di particolari istituti locali, sia più vantaggioso e detti accordi debbono essere specificati nelle singole convenzioni d'imbarco.

Qualora condizioni oggettive lo consentano, l'equipaggio potrà essere retribuito mensilmente con il minimo monetario garantito ed un premio di produzione limitatamente ai lavoratori dipendenti.

Per la pesca oceanica, l'eventuale opzione per la retribuzione fissa mensile (che comporta la rinuncia alla "parte") deve essere esercitata prima della partenza per la campagna di pesca; nello stesso modo e tempo potrà essere forfettizzato sia il premio di produzione che tutti gli altri istituti che contengono previsioni retributive e/o indennitarie ed ovviamente quanto disposto dal presente articolo.

Quanto precede dovrà essere specificato nella convenzione d'imbarco.

Le parti, al fine di assoggettare a contribuzione il valore del vitto consumato a bordo, defalcato dai ricavi come previsto nei commi che precedono, hanno istituito la voce "valore mensa ai fini previdenziali".

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatré).

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% (tre per cento) mensile della paga base nazionale.

Art.34 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

Ai marittimi saranno erogate in occasione del Natale e in occasione della Pasqua una mensilità pari all'importo fisso e al valore mensa ai fini previdenziali. Ai marittimi entrati in servizio nel corso dell'anno, la 13^a e la 14^a mensilità saranno corrisposte in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni d'imbarco compiuti.

Il corrispettivo di tali mensilità, in ratei, viene erogato mensilmente, in deroga alla normativa di legge generale - avendo le parti inteso regolamentare l'istituto ai sensi dell'ultimo comma dell'art.325 codice navigazione

- essendo gli stessi già riportati sulla tabella del Minimo Monetario Garantito cui è da raggugliare la "parte" ogni quadrimestre solare.

La "parte" infatti ricomprende ogni istituto retributivo e normativo come previsto espressamente al secondo comma del precedente art.33.

Art.35 - Retribuzione

- per il lavoratore dipendente la retribuzione è costituita dalle seguenti voci:

- a. Minimo Monetario Garantito (MMG); composto dall'importo fisso mensile, rateo mensile della 13^a e 14^a, importo ferie mensile.
- b. eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva aziendale (premio di produzione, indennità, ecc.).

Pesca Costiera Locale 2022

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma mensile	Ferie mensile	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale e ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandant e Motorista Capopesca	1.022,10	232,02	135,34	1.389,47	1.509,77	370,00	1.759,47	120,31
Marinaio polivalente	909,50	213,25	124,40	1.247,15	1.357,72	370,00	1.617,15	110,57
Marinaio	883,51	208,92	121,87	1.214,30	1.322,63	370,00	1.584,30	108,33

**Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro
Pesca e Imprenditoria Ittica**

Giovanotto	874,85	207,48	121,03	1.203,35	1.310,93	370,00	1.573,35	107,58
Mozzo	866,19	206,03	120,19	1.192,41	1.299,24	370,00	1.562,41	106,83

Pesca Costiera Locale dal 01/10/2023

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma mensile	Ferie mensile	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandante Motorista Capopesca	1.056,83	237,81	138,72	1.433,36	1.556,66	370,00	1.803,36	123,31
Marinaio polivalente	940,40	218,40	127,40	1.286,20	1.399,45	370,00	1.656,20	113,24
Marinaio	913,53	213,92	124,79	1.252,24	1.363,16	370,00	1.622,24	110,92
Giovanotto	904,58	212,43	123,92	1.240,92	1.351,07	370,00	1.610,92	110,15
Mozzo	895,62	210,94	123,05	1.229,60	1.338,98	370,00	1.599,60	109,37

Pesca Costiera Ravvicinata 2022

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma mensile	Ferie mensile	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandante Motorista Capopesca	1.143,37	252,23	147,13	1.542,73	1.673,52	370,00	1.912,73	130,79
Marinaio polivalente	1.039,43	234,90	137,03	1.411,36	1.533,16	370,00	1.781,36	121,80
Marinaio	996,12	227,69	132,82	1.356,62	1.474,68	370,00	1.726,62	118,06
Giovanotto	892,18	210,36	122,71	1.225,25	1.334,33	370,00	1.595,25	109,08
Mozzo	866,19	206,03	120,19	1.192,41	1.299,24	370,00	1.562,41	106,83

Pesca Costiera Ravvicinata dal 01/10/2023

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma mensile	Ferie mensile	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandante Motorista Capopesca	1.182,22	258,70	150,91	1.591,83	1.725,97	370,00	1.961,83	134,14
Marinaio polivalente	1.074,74	240,79	140,46	1.456,00	1.580,85	370,00	1.826,00	124,85
Marinaio	1.029,96	233,33	136,11	1.399,40	1.520,38	370,00	1.769,40	120,98
Giovanotto	922,49	215,41	125,66	1.263,56	1.375,26	370,00	1.633,56	111,70
Mozzo	895,62	210,94	123,05	1.229,60	1.338,98	370,00	1.599,60	109,37

Pesca Mediterranea o D'Altura 2022

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma mensile	Ferie mensile	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandante Motorista Capopesca	1.264,65	272,44	158,92	1.696,02	1.837,29	370,00	2.066,02	141,27
Marinaio polivalente	1.160,71	255,12	148,82	1.564,65	1.696,93	370,00	1.934,65	132,28
Marinaio	1.117,40	247,90	144,61	1.509,91	1.638,45	370,00	1.879,91	128,54
Giovanotto	926,84	216,14	126,08	1.269,06	1.381,13	370,00	1.639,06	112,07
Mozzo	900,85	211,81	123,55	1.236,21	1.346,04	370,00	1.606,21	109,83

Pesca Mediterranea o D'Altura dal 01/10/2023

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma mensile	Ferie mensile	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandante Motorista Capopesca	1.307,63	279,60	163,10	1.750,33	1.895,31	370,00	2.120,33	144,98
Marinaio polivalente	1.200,15	261,69	152,65	1.614,50	1.750,19	370,00	1.984,50	135,69
Marinaio	1.155,37	254,23	148,30	1.557,90	1.689,72	370,00	1.927,90	131,82

**Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro
Pesca e Imprenditoria Ittica**

Giovanotto	958,33	221,39	129,14	1.308,86	1.423,65	370,00	1.678,86	114,79
Mozzo	931,46	216,91	126,53	1.274,90	1.387,37	370,00	1.644,90	112,47

Art.36 - Precisazione ex Art.25, punto 6, del CCNL.

Ai sensi dell'art. 25, punto 6, del presente CCNL, per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le parti prevedono la possibilità di corrispondere ai lavoratori dipendenti retribuzioni ridotte rispetto a quelle indicate nelle tabelle.

Art.37 - Retribuzioni per i marittimi della Piccola pesca di cui alla legge n.250/1958

Il compenso spettante è proporzionato all'entità del pescato secondo i criteri e i parametri stabiliti dal regolamento interno.

Con contratto aziendale si potrà determinare anche per questo settore, il minimo monetario garantito che potrà essere uguale ai minimi contributivi maggiorati dalle seguenti percentuali in base alla qualifica ricoperta:

- per il comandante: il 12%;
- per il marinaio polivalente: il 10%;
- per il marinaio: l'8%;
- per il giovanotto: il 6%;
- per il mozzo: il 4%.

Art.38 - Vitto e Panatica

I viveri da consumare a bordo sono di spettanza dell'armatore e dovranno essere adeguati a garantire una sana e sufficiente alimentazione. L'armatore provvederà a consegnare le stoviglie e le posate. Il valore del vitto, ai fini previdenziali, è pari ad €325,00 mensili. Se non fosse possibile la consumazione del pasto l'importo giornaliero della panatica sostitutiva e convenzionale è di €30,00.

Art.39 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Preavviso

I termini di preavviso per ambedue le parti del contratto sono, in giorni di calendario:

Classificazione	fino a 5 anni	fino a 10 anni	oltre a 10anni di anzianità
Livello 1°	40 giorni	45 giorni	50 giorni
Livello 2°	35 giorni	40 giorni	45 giorni
Livello 3°	30 giorni	40 giorni	50 giorni
Livello 4°	15 giorni	20 giorni	25 giorni
Livello 5°	10 giorni	15 giorni	20 giorni

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al socio e al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza rispettare i termini di preavviso suddetti o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Art.40 - Indumenti - attrezzi di lavoro

Quando viene fatto obbligo al lavoratore dipendente di indossare speciali divise per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, la spesa relativa è a carico della azienda.

L'Azienda è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

Eventuali modificazioni da lui fatte arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione daranno diritto alla Azienda di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente deve rendere al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

Art.41 - Indennità di perdita di corredo e strumenti

In caso di perdita di tutti gli effetti personali o della maggior parte di essi per fatto non riconducibile alla responsabilità del soggetto, i marittimi hanno diritto all'indennizzo da parte dell'Azienda, del danno subito, entro i limiti massimi indicati nella seguente tabella:

1. indennità perdita corredo:	
comandante-motorista	€516,00
marinaio-motorista	€490,00
giovanotto	€258,00
mozzo	€258,00

**Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro
Pesca e Imprenditoria Ittica**

2. indennità perdita strumenti professionali e utensili:	
- comandante-motorista	€361,00
- marinaio-motorista	€335,00
- giovanotto	€51,00
- mozzo	€51,00

Per perdite parziali le indennità saranno riproporzionate. Le anzidette indennità saranno corrisposte all'atto della liquidazione delle competenze spettanti.

Art.42 - Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

Le Parti convengono che la salute dei lavoratori, la cura e il miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro e la sicurezza sul lavoro devono essere principi informativi delle politiche aziendali e dei comportamenti organizzativi.

Art.43 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

La partecipazione dei lavoratori all'attività di prevenzione, in una logica di diritti e doveri, ha un ruolo importante per l'individuazione e l'attuazione delle misure atte a tutelare l'integrità fisica e la salute nei luoghi di lavoro. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, permette di evidenziare e rappresentare le istanze, le problematiche e le necessità di informazione e chiarimenti espresse dai lavoratori. Per quanto concerne la nomina/elezione, il numero, le attribuzioni/agevolazioni e la formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza si fa riferimento a quanto contenuto nel d.lgs.n.81/2008.

Art.44 - Tabella d'armamento per la sicurezza della vita in mare

Le tabelle minime d'armamento della pesca saranno concordate, per ogni tipo di nave e di pesca, tra l'armatore o un suo delegato e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, alla presenza delle Autorità marittime, tenendo conto solo delle norme sulla sicurezza della navigazione.

Art.45 - Tabella d'armamento per l'esercizio dell'attività di pesca

Le tabelle d'armamento per le attività di pesca saranno concordate, per ogni tipo di nave e di pesca, tra l'armatore o un suo delegato e le organizzazioni sindacali locali firmatarie del presente contratto, tenendo conto del tipo di pesca, delle quantità/qualità del pescato e delle zone ove si esercita con carattere di prevalenza la pesca medesima.

B - PESCA OCEANICA

NOTA A VERBALE- Le Parti, vista la specificità della normativa inerente la Pesca Oceanica ritengono opportuno disciplinare separatamente e specificamente suddetta tipologia. Pertanto gli Istituti e le determinazioni che seguono sono da riferirsi, in deroga a quanto previsto per le medesime specificità in parte generale o speciale per il personale imbarcato, esclusivamente alla Pesca Oceanica.

Art.1 - Qualifiche

Comandante, Direttore di macchina, primo ufficiale, secondo ufficiale, nostromo, marinaio, giovanotto, mozzo.

Art.2 - Periodo di prova e preavviso in giorni di effettiva prestazione lavorativa

Periodo di prova e preavviso in giorni di effettiva prestazione lavorativa:

Comandante	15
Direttore di macchina	12
Primo ufficiale	12
Secondo ufficiale	10
Nostromo	10
Marinaio	7
Giovanotto	7
Mozzo	5

Pesca Oceanica 2022

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma mensile	Ferie mensile	Festiv. mensile	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandante	2.688,62	509,77	647,02	297,37	4.142,78	4.455,03	370,00	4.512,78	312,25
Direttore di Macchina	2.064,17	405,69	514,92	236,66	3.221,44	3.469,94	370,00	3.591,44	248,50

**Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro
Pesca e Imprenditoria Ittica**

1° Ufficiale	1.691,23	343,54	436,03	200,40	2.671,20	2.881,63	370,00	3.041,20	210,43
2° Ufficiale	1.543,79	318,97	404,84	186,06	2.453,66	2.649,04	370,00	2.823,66	195,38
Nostromo	1.344,31	285,72	362,64	166,67	2.159,34	2.334,36	370,00	2.529,34	175,01
Marinaio/Retiere	1.257,58	271,26	344,30	158,24	2.031,38	2.197,54	370,00	2.401,38	166,16
Giovanotto	1.049,43	236,57	300,26	138,00	1.724,27	1.869,18	370,00	2.094,27	144,91
Mozzo	988,72	226,45	287,42	132,10	1.634,69	1.773,40	370,00	2.004,69	138,71

Pesca Oceanica dal 01/10/2023

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma mensile	Ferie mensile	Festiv. mensile	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandante	2.779,99	525,00	666,34	306,25	4.277,59	4.599,17	370,00	4.647,59	321,58
Direttore di Macchina	2.134,32	417,39	529,76	243,48	3.324,94	3.580,60	370,00	3.694,94	255,66
1° Ufficiale	1.748,71	353,12	448,19	205,99	2.756,00	2.972,29	370,00	3.126,00	216,30
2° Ufficiale	1.596,25	327,71	415,94	191,16	2.531,06	2.731,80	370,00	2.901,06	200,73
Nostromo	1.390,00	293,33	372,31	171,11	2.226,75	2.406,42	370,00	2.596,75	179,68
Marinaio/Retiere	1.300,32	278,38	353,34	162,39	2.094,43	2.264,96	370,00	2.464,43	170,52
Giovanotto	1.085,09	242,52	307,81	141,47	1.776,89	1.925,44	370,00	2.146,89	148,55
Mozzo	1.022,32	232,05	294,53	135,36	1.684,27	1.826,41	370,00	2.054,27	142,14

Art.3 - Indennità di perdita di corredo e strumenti

In caso di perdita di tutti gli effetti personali o della maggior parte di essi per fatto non riconducibile alla responsabilità del soggetto, i marittimi hanno diritto all'indennizzo da parte dell'Azienda, del danno subito, entro i limiti massimi indicati nella seguente tabella:

1. indennità perdita corredo:	
comandante	€ 614,00
direttore di macchina	€ 583,00
ufficiali	€ 430,00
sottoufficiali	€ 369,00
marinaio polivalente	€ 340,00
marinai ed altri	€ 307,00
2. indennità perdita strumenti professionali e utensili:	
comandante	€ 430,00
direttore di macchina	€ 400,00
ufficiale di coperta	€ 185,00
ufficiale di macchina	€ 62,00
marinaio polivalente	€ 62,00
cuoco (utensili)	€ 62,00

Per perdite parziali le indennità saranno riproporzionate. Le anzidette indennità saranno corrisposte all'atto della liquidazione delle competenze spettanti.

Art.4 - Orario di lavoro in navigazione oltre gli stretti

Durante la navigazione l'orario di lavoro è normalmente di otto ore giornaliere per tutto il personale. Il servizio di guardia verrà diviso in tre turni di otto ore e 16 ore franche alternando 4 ore di guardi a con otto franche. La composizione minima per ogni guardia non potrà essere inferiore ad 1 ufficiale e 1 marinaio in coperta e ad 1 ufficiale con 1 ingrassatore in macchina. Il personale escluso dal turno di guardia osserverà l'orario normale di otto ore secondo le esigenze di servizio.

Art.5 - Assicurazioni

Tutti i componenti dell'equipaggi imbarcati nell'azienda o cooperative armatoriali che esercitano l'attività di Pesca costiera, locale, ravvicinata, mediterranea o d'altura, oceanica, sono assicurati a norma di legge per l'invalidità, la vecchiaia, la disoccupazione, gli infortuni sul lavoro e le malattie.

A norma dell'art.13 della legge n.413/1984 i contributi previsti sono dovuti sul salario convenzionale contrattuale comprensivo dell'importo fisso, dei ratei di ferie, di 13a e 14a, valore mensa ai fini previdenziali.

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

Eventuali sgravi verranno ripartiti secondo le leggi vigenti.

2. APPRENDISTATO

Le parti vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo e quanto disposto dalle nuove normative ritengono che l'istituto dell'apprendistato sia un valido strumento tanto per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo quanto per l'incremento dell'occupazione giovanile.

L'apprendistato è finalizzato all'acquisizione da parte di giovani lavoratori sia delle competenze inerenti il ruolo amministrativo che tecnico operativo attraverso un periodo di tirocinio.

Per il minore che frequenti un corso di scuola secondaria o professionale è prevista, in alternativa all'apprendistato, esclusivamente la figura del part time in quanto è l'unica che permetta la frequenza dei medesimi corsi.

Proporzione numerica

I limiti numerici per l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato sono definiti dal D. Lgs. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni.

Assunzione

Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contatto scritto con specificazione, oltre quanto previsto in generale, di:

- tipo di prestazione lavorativa oggetto del contratto che dovrà essere eseguita dal prestatore e la relativa durata;
- piano formativo individuale pari ad ore 120 annue;
- durata dell'eventuale periodo di prova;
- del livello di inquadramento iniziale;
- qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro in base ai risultati della formazione aziendale o extra aziendale;

L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova. Si conviene che la durata del periodo di prova è uguale a quella prevista per il lavoratore specializzato. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Il datore di lavoro che intende effettuare assunzioni mediante contratto di apprendistato avrà la facoltà di scegliere, a seconda delle finalità che il prestatore intende perseguire fra tre differenti tipologie:

a. contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione: è destinato ai giovani di età compresa tra i 16 ed i 18 anni che non siano più soggetti agli obblighi scolastici. La sua durata non potrà superare i tre anni. L'eventuale minor durata sarà decisa in base alla qualifica da conseguire, dal titolo di studio dell'apprendista e dai crediti formativi e professionali posseduti. La disciplina del rapporto è strettamente connessa al sistema di riforma dell'istruzione prevista dalla legge n.53/2003.

b. contratto di apprendistato professionalizzante: si caratterizza per un'attività di apprendimento tecnico-professionale. Va utilizzato per i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni ed ha una durata massima, in ragione della qualificazione da conseguire, pari a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dal presente CCNL.

Il periodo di prova non potrà essere superiore a quello previsto per la qualifica da conseguire.

- Profili ed attività oggetto dell'apprendistato professionalizzante;
- contestualizzare la propria attività professionale in base alle norme e alle leggi che regolamentano il settore;
- prevenire e risolvere le situazioni di pericolo prestando un adeguato pronto soccorso;
- valorizzare e rispettare l'ambiente naturale in cui si lavora;
- utilizzare gli strumenti e le attrezzature di bordo;
- riconoscere, in funzione dell'adeguamento del lavoro, le varie tipologie di imbarcazioni;
- Normativa nazionale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- La normativa vigente in merito alla tutela ambientale;
- la personalizzazione del servizio;
- Attrezzistica, manutenzione e piccoli interventi sul motore, impianto idraulico ed elettrico, lo stivaggio, la cambusa, ancore e catene;
- la preparazione dell'imbarcazione, l'uso e la manutenzione del motore ausiliario.
- Elementi di navigazione notturna e di segnali da terra.

Livello da conseguire	Durata massima	Retribuzione
SECONDO	Cinque anni*	Primo anno: 70% Secondo anno: 75% Terzo anno: 80% Quarto anno: 85% Quinto anno: 90%

Livello da conseguire	Durata massima	Retribuzione
TERZO	Cinque anni*	Primo anno: 70% Secondo anno: 75% Terzo anno: 80% Quarto anno: 85% Quinto anno: 90%

**Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro
Pesca e Imprenditoria Ittica**

<i>Livello da conseguire</i>	<i>Durata massima</i>	<i>Retribuzione</i>
QUARTO	Tre anni	Primo anno: 70% Secondo anno: 80% Terzo anno: 90%

*) per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dal presente CCNL

Quanto ai contenuti dell'attività formativa si stabilisce che la durata è pari a quanto appresso riportato:

Titolo di Studio	Ore di Formazione Media Annuale
Scuola dell'obbligo	20
Attestato di Qualifica Professionale	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma di laurea	60

c. *Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione:* secondo le vigenti disposizioni in materia.

L'apprendista può essere assunto anche con contratto part time a condizione che la prestazione garantisca il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative.

Al termine periodo di formazione, il datore di lavoro rilascerà un attestato sulle competenze professionali acquisite del lavoratore.

Obblighi del datore di lavoro

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che proceda all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

- di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal contratto;
- di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

A tutti gli effetti non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona (tutor) da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda;
- frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori, salvo specifiche disposizioni.

Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni vigenti in materia.

3.COMMISSIONI PARITETICHE DI CONCILIAZIONE

Art.1 - Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato

1. Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.
2. A tal fine, le Parti hanno istituito presso L'EBIASP la Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del CCNL ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.
3. In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato, è precluso alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.
4. La Commissione di cui al presente articolo si occupa inoltre della valutazione dei requisiti di legge dei contratti di lavoro, contratti di appalto e subappalto, anche in ambienti confinati e, se presenti, precede con la certificazione degli stessi rilasciando apposito provvedimento.

Art.2 - Composizione della Commissione

1. La Commissione è composta da quattro membri, incluso il Presidente e il Vicepresidente nominato dal Presidente, che rappresentano le Organizzazioni Datoriali (N.2) e le Organizzazioni Sindacali (N.2). Sono in carica per effetto di apposita delibera e sono i membri designati dal Consiglio Direttivo Nazionale dell'Ente.
2. Sono nominati, con provvedimento del Presidente su proposta dell'Assemblea, n. da 2 a 4 membri supplenti per i casi di assenza ed impedimento dei membri ordinari, così da garantire la continuità operativa della Commissione Nazionale. Possono comunque essere convocati dal Presidente, unitamente ai membri ordinari.
3. La Commissione Nazionale può sempre, in ogni fase della procedura di certificazione, avvalersi di collaboratori esterni scelti a suo insindacabile giudizio.
4. Tutti i membri della Commissione Nazionale durano in carica tre anni e, comunque, non oltre il limite del mandato dell'E.B.I.A.S.P che li ha nominati. Alla scadenza, la Commissione Nazionale rimane in carica fino alla data d'insediamento dei successivi membri ordinari e supplenti, nominati dall'E.B.I.A.S.P entro i 60 giorni successivi al suo insediamento.

Art.3 - Convocazione della Commissione Nazionale

1. Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.
2. La convocazione della Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.
3. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.
4. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi, salva la necessità di sospendere i termini per documentazione mancante o incompleta.
5. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Art.4 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale

1. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
2. La decisione assunta dalla Commissione, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate.
3. Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti leso un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

Art.5 - Osservatorio Nazionale

1. L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale Autonomo del settore privato- E.B.I.A.S.P. può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
2. A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e, in particolare:
 - a. programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
 - b. riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale – E.B.I.A.S.P. inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli E.B.I.A.S.P. Territoriali;

- c. elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- d. riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, E.B.I.A.S.P. Nazionale;
- e. riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- f. predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento.

Art.6 - Organismo Paritetico Nazionale O.P.N.A.S.P.

1. Le Parti concordano che l'Organismo Paritetico Nazionale Settore Privato, in sigla O.P.N.A.S.P. costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.Lgs. 81/08.
2. O.P.N.A.S.P. è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OO.SS. firmatarie.
3. A tal fine O.P.N.A.S.P. attua ogni utile iniziativa e in particolare:
 - supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
 - l'OPNASP è prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti e mette in atto azioni di supporto alle imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
 - svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività. A tale fine l'Organismo Paritetico istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente.
 - Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.Lgs. 81/2008.
 - Dare comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST.
 - Svolgere ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall'Organismo costituito.

Art.7 - Attivazione della procedura di conciliazione

3. Il tentativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.
4. A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

Art.8 - Richiesta del tentativo di conciliazione

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura

Art.9 - Convocazioni delle parti

3. La Commissione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.
4. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Art.10 - Istruttoria

3. La Commissione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.

4. All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Art.11 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

6. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
 - a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
 - b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti;
7. La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art.411 c.p.c.
8. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
9. Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.
10. Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Art.12 - Risoluzione bonaria della controversia

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art.2113 c.4 del Codice Civile e artt.410 e 411 c.p.c.

Art.13 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione

5. Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'art.80 c.4 del D.Lgs.n.276/2003 e successive modifiche.
6. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.
7. Il tentativo obbligatorio di conciliazione
8. dovrà essere esperito dinanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Art.14 - Risoluzione della lite in via arbitrale

4. Ai sensi dell'art.412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n.183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:
 - a. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
 - b. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
 - c. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.
5. Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.
6. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art.1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art.2113 c.4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art.808ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art.474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Art.15 - Controversie collettive

2. Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

CCNL PESCA E IMPRENDITORIA ITTICA

Riproduzione Vietata | Tutti i diritti riservati | © Copyright 2023

Conflavoro, Confsal, Agripesca, Anapi Pesca, Confsal Pesca hanno sottoscritto il CCNL Pesca e Imprenditoria Ittica, con l'obiettivo di creare istituti ad hoc che possano premiare l'efficienza e la produttività delle aziende che applicano tale CCNL e, allo stesso tempo, tutelare gli interessi dei lavoratori.



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese

