

FEDERAGENTI

FILT CGIL

FIT CISL

UIL TRASPORTI

***CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DALLE AGENZIE MARITTIME RACCOMANDATARIE
E MEDIATORI MARITTIMI***

***Decorrenza
1 gennaio 2021 – 31 dicembre 2023***

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Pagina

Articolo	1	- Sfera di applicazione e validità del contratto	“	5
Articolo	2	- Politica dei trasporti	“	5
Articolo	3	- Pari opportunità	“	7
Articolo	3bis	- Ente Bilaterale Nazionale per le Agenzie Marittime, i Mediatori Marittimi e le Agenzie Aeree	“	8
Articolo	4	- Classificazione del personale	“	9
Articolo	5	- Norme per i Quadri	“	12
Articolo	6	- Assunzione	“	12
Articolo	7	- Periodo di prova	“	12
Articolo	8	- Apprendistato	“	13
Articolo	9	- Part time	“	15
Articolo	10	- Contratto di inserimento	“	17
Articolo	11	- Contratti a termine	“	18
Articolo	11bis	- Attività stagionali	“	18
Articolo	12	- Somministrazione di lavoro – Lavoro intermittente e lavoro ripartito	“	19
Articolo	13	- Mutamento di mansioni e passaggio di livello	“	19
Articolo	14	- Cumulo di mansioni	“	20
Articolo	15	- Orario normale di lavoro	“	20
Articolo	16	- Riposo settimanale	“	22
Articolo	17	- Giorni festivi	“	22
Articolo	18	- Lavoro notturno – Lavoro domenicale con riposo Compensativo- Lavoro nelle festività nazionali o Infrasettimanali	“	23
Articolo	19	- Lavoro straordinario	“	24
Articolo	19 bis	- Banca ore	“	24
Articolo	19 ter	- Reperibilità	“	25
Articolo	20	- Retribuzione	“	25
Articolo	21	- Paga conglobata	“	25
Articolo	22	- Una Tantum	“	26
Articolo	23	- Scatti di anzianità	“	26
Articolo	23 bis	- Premio di fidelizzazione aziendale	“	27
Articolo	24	- Tredicesima mensilità o gratifica natalizia	“	27
Articolo	25	- Quattordicesima mensilità	“	27
Articolo	26	- Indennità speciali	“	27
Articolo	27	- Assenze e permessi	“	28
Articolo	28	- Permessi per cariche sindacali ed aspettativa	“	29
Articolo	29	- Diritto allo studio	“	30
Articolo	29 bis	- Permessi formazione professionale	“	31
Articolo	30	- Congedo matrimoniale	“	31
Articolo	31	- Ferie	“	31
Articolo	32	- Trattamento di malattia o infortunio	“	32
Articolo	33	- Diritti civili	“	33
Articolo	34	- Tutela della maternità	“	35
Articolo	34 bis	- Lavoro part-time per maternità	“	36
Articolo	35	- Servizio militare	“	36
Articolo	36	- Disciplina del lavoro: diritti e doveri delle parti	“	36
Articolo	36 bis	- Sospensione cautelare	“	38
Articolo	37	- Responsabilità dell'autista e del personale di scorta – Ritiro patente – Pulizia macchina	“	38
Articolo	38	- Trasferte e rimborso spese	“	39
Articolo	39	- Trasferimenti	“	39
Articolo	40	- Preavviso di licenziamento e di dimissioni	“	40
Articolo	41	- Trattamento di fine rapporto	“	41
Articolo	42	- Previdenza	“	41
Articolo	42 bis	- Cassa Mutua /Assistenza Sanitaria Integrativa	“	42
Articolo	43	- Indennità in caso di morte	“	42
Articolo	44	- Cessazione del rapporto di lavoro e liquidazione	“	43
Articolo	45	- Cessione – Trasformazione – Fallimento e cessazione dell'azienda	“	43
Articolo	46	- Ammortizzatori sociali	“	43
Articolo	47	- Secondo livello di contrattazione	“	43
Articolo	48	- Inscindibilità delle disposizioni del contratto Sostituzione degli usi e condizioni di miglior favore	“	45
Articolo	49	- Controversie individuali e collettive	“	45
Articolo	50	- Delegato aziendale	“	45
Articolo	51	- Trattenuta dei contributi sindacali	“	46

Articolo	52	- Bacheca elettronica	“	46
Articolo	53	- Decorrenza e durata del contratto	“	46
Articolo	54	- Una Tantum rinnovo CCNL	“	47
Articolo	55	- Disposizioni finali	“	47
Allegato	1	Profili formativi	“	48
Allegato	2	Contrattazione di II livello-Verbale di accordo	“	51

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DALLE AGENZIE MARITTIME RACCOMANDATARIE
E MEDIATORI MARITTIMI**

Tra

la Federazione Nazionale Agenti Raccomandatori Marittimi e Mediatori Marittimi (**FEDERAGENTI**), rappresentata da una delegazione presieduta da Filippo Gallo e composta dai Signori, Rita Arioni, Alberto Bancho, Fabrizio Bongiovanni, Mirko Burlando, Cyntia Cignolini, Gaetano D'Alesio, Saverio De Girolamo, Alessandro De Pol, Michele Gallo, Francesco Luise, Luisa Mastellone, Laura Miele, Stefania Miglietta, Ruggero Morselli, Massimo Moscatelli, Alessandra Orsero, Paolo Pessina, Carlo Paolessi, Tiziana Pizzorno, Ylenia Raniero, Rosa Salvini, con l'assistenza del Segretario Generale della Federagenti Marco Paifelman.

e

La Federazione Italiana Lavoratori dei Trasporti (**FILT CGIL**), rappresentata dai Signori Stefano Malorgio Segretario Generale, Michele De Rose Segretario Nazionale, Antonio Pepe Dipartimento Nazionale, Marco Gallo, Leonardo Cafuoti, Daniele Gadaleta, Giuseppe Gucciardo, Laura Andrei, Antonino Crinò, Cristina Marchiaro, Luca Stanzione, Anita PerKman, Stefano Montani, Massimo Colognese, Renzo Varagnolo, Valentino Lorelli, Monica Santucci, Valeria Talevi, Marco Bizzarri, Eugenio Stanziale, Franco Rolandi, Amedeo D'Alessio, Luigi Ditella, Giuseppe Guagnano, Nino Costantino, Franco Spanò, Bovone Andrea, Costa Andrea, Bellicano Angela, Zuffanti Andrea, Grimaldi Umberto, Margiotta Armando, Risetto Marcella, Terebinti Roberto, Laconi Silvana, Delbene Stefano, Sara Durante, Annamaria Sciacaluga, Stefano Spadoni.

e

La Federazione Italiana Trasporti (**FIT CISL**), rappresentata dal Segretario Generale, Salvatore Pellicchia, dal Segretario Nazionale, Maurizio Diamante, unitamente ad una delegazione rappresentativa delle strutture, composta dai Segretari Generali Regionali, Giovanni Abimelech, Amelio Angelucci, Claudio Capozzucca, Aldo Cosenza, Franco Fratini, Dionisio Giordano, Ignazio Lai, Alfonso Langella, Giuseppe Larizza, Marino Masucci, Antonio Pittelli, Daniela Rossi, Mauro Scognamillo, Franco Spinelli con la partecipazione dei Segretari Regionali Francesco Chiaravalli e Fabio Marani e dei rappresentanti Territoriali Massimo Proglia, Antonio Vella, Massimo Stanzione, Nino Napoli, Massimo Fenudi, Roberto Gabutti, Tiziana Gaglione, Giulia Marzullo, Massimiliano Romano, Claudio Perrone.

e

l'Unione Italiana Lavoratori Trasporti (**UILTRASPORTI**), rappresentata da Claudio Tarlazzi Segretario Generale, da Marco Odone Segretario Nazionale, Giuliano Galluccio del Dipartimento Nazionale, da Aiello Antonio, Antonio Albrizio, Giorgio Andreani, Vincenzo Boffoli, Antonio Cefola, Stefano Cecchetti, Michele Cipriani, Orazio Colapietra, Agostino Falanga, Roberto Gulli, Maurizio Lago, Carmine Mastropaolo, Artan Mullajmeri, Giuseppe Murinni, Michele Panzieri, Nicola Petrolli, Giuseppe Rizzo, Alessandro Rossini, Daniele Zennaro, William Zonca Segretari Regionali e con la collaborazione dei Segretari Territoriali e dirigenti territoriali Giovanni Ciaccio, Michela Olivari, Fabio Reggiani, Daniela Segale, Emanuele Traverso.

Visti:

- il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente dalle agenzie marittime raccomandatarie e mediatori marittimi vigente alla data del 30 luglio 2021
- l'accordo di rinnovo siglato in data 30 luglio 2021,

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale per il lavoro del personale dipendente dalle agenzie marittime raccomandatarie e mediatori marittimi composto di articoli tabelle e allegati, letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

ART. 1

SFERA DI APPLICAZIONE E VALIDITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato tra le agenzie marittime raccomandatarie e mediatori marittimi, e tutto il personale dipendente. Il presente contratto che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile sostituisce ad ogni effetto il contratto collettivo nazionale di lavoro del 1° gennaio 2018.

ART. 2

POLITICA DEI TRASPORTI

Premesso:

- che la Federagenti, Federazione Nazionale di categoria degli Agenti Marittimi raccomandatari e Mediatori Marittimi ed i Sindacati dei lavoratori hanno riconosciuto la validità di un confronto e dialogo permanente sulla politica dei trasporti, con diretto riferimento ai trasporti marittimi per l'importanza che essi hanno per l'economia generale;
- che l'opera delle Forze sociali – Associazioni di categoria e Sindacati dei lavoratori – è decisiva per concepire e svolgere una sempre migliore politica portuale rispondente alla necessità della nostra economia;
- che rientrano negli obiettivi di siffatta politica la riduzione al minimo dei costi dei servizi attraverso il coordinamento, l'integrazione dei vari modi di trasporto secondo criteri di efficienza, produttività e razionalità;

Si conviene quanto segue.

I rappresentanti della Federagenti e dei Sindacati dei lavoratori promuoveranno di norma annualmente ai vari livelli – Nazionale, Regionale e Provinciale – incontri allo scopo di esaminare congiuntamente tutte le misure per rendere operante e concreta una politica economica che sempre più aderisca ad una concezione europeistica del sistema dei trasporti marittimi e portuali.

In questo quadro la Federagenti o le sue articolazioni territoriali informeranno, ai vari livelli di competenza, le OO.SS. sull'andamento dell'attività produttiva del settore nelle diverse realtà geografiche con particolare riferimento alle nuove tecnologie e all'evoluzione dei traffici e alle loro conseguenze sull'occupazione e utilizzo delle forze lavoro.

RELAZIONI INDUSTRIALI

I processi di ristrutturazione e le evoluzioni tecnologiche del settore trasporti devono indurre le parti a cercare nuove e più moderne relazioni sindacali al fine di rendere sempre più partecipi allo sviluppo del settore in senso produttivo ed occupazionale i lavoratori e le OO.SS..

Nell'ambito dell'autonomia delle parti e dei rispettivi ruoli, le relazioni sindacali avverranno a livello sia nazionale sia decentrato aziendale, con un sistema di informazione, consultazione, contrattazione, in applicazione degli Accordi Interconfederali del 28 giugno e del 21 settembre 2011.

Premessa

- I. Il sistema di relazioni sindacali, recepisce ed attua quanto previsto dal D. Lgs n. 25 del 6 febbraio 2007.
2. Il sistema di relazioni delineato dal presente contratto, rivolto a tutti i lavoratori addetti al settore, è finalizzato a favorire: le trasformazioni del settore attraverso il rafforzamento delle capacità competitive e lo sviluppo delle opportunità offerte dal mercato, e l'aumento della professionalità delle competenze per un'occupazione stabile e di qualità.
3. All'autonomia collettiva delle parti è riconosciuta una funzione primaria nella regolamentazione del rapporto di lavoro nonché ai fini dello sviluppo del sistema di relazioni sindacali ai diversi livelli e con strumenti diversi. La contrattazione collettiva deve valorizzare pienamente le risorse umane impiegate e, in un quadro di certezza dei costi, favorire la competitività delle imprese.
4. Le parti stipulanti, ferme restando la rispettiva autonomia e le distinte responsabilità, convengono di dotarsi di un sistema di confronti periodici che al fine di accrescere una reciproca consapevolezza ed un adeguato livello conoscitivo delle opportunità positive e di sviluppo come pure dei fattori di criticità - affronti, ai diversi sotto indicati livelli, le tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore, con l'obiettivo di indicare soluzioni possibilmente condivise.

A) Livello Nazionale

Di norma annualmente, entro l'ultimo trimestre, le Associazioni nazionali imprenditoriali, nel corso di appositi incontri in sede nazionale porteranno a conoscenza di FILT CGIL, FIT CISL e UILTRASPORTI, con gli opportuni riferimenti alle indicazioni della programmazione nazionale dei trasporti:

- a) i programmi inerenti le prospettive del settore con articolazione per i trasporti marittimi ed aerei più significativi;
- b) le previsioni degli investimenti complessivi, con l'eventuale articolazione per i trasporti marittimi ed aerei e/o per aree geografiche;
- c) in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato dello Stato e degli altri Enti locali nel quadro di apposite leggi;
- d) i mutamenti causati alle strutture aziendali dalle trasformazioni tecniche e sociali del trasporto marittimo ed aereo nonché i programmi di innovazione previsti;
- e) l'aggiornamento dei dati organici sulla struttura del settore nonché quelli relativi alla produttività nelle sue varie componenti, allo scopo di salvaguardare le capacità competitive del settore nell'ambito dell'integrazione economica;
- f) i dati globali occupazionali riferiti al settore e le informazioni / previsioni circa le ripercussioni sull'occupazione dei lavoratori, le condizioni di impiego e di rapporto di lavoro a loro volta articolati per le diverse fasce di età e sesso, nonché condizioni per il mantenimento e lo sviluppo nel settore delle diverse professionalità esistenti.

B) Livello Aziendale

Informazione

1. Nel rispetto dei limiti dimensionali di cui al D. Lgs 25/2007, con periodicità annuale, le imprese promuovono l'informazione, preventiva o consuntiva secondo la natura delle questioni trattate, della RSU. o, in mancanza, delle RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

2. Costituiscono oggetto di informazione:

- l'andamento economico e produttivo dell'impresa, con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi;
- il volume degli investimenti effettuati e i programmi di investimento;
- la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa ed eventuali misure di contrasto in caso di rischio per il livello occupazionale;
- la situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'art. 46 del D. Lgs 198 del 11 aprile 2006 in tema di pari opportunità occupazionali;
- l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuti dall'art. 9 della legge 20/05/70, n. 300 nonché quanto previsto dal D.lg. 81/08;
- la dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti non a tempo indeterminato;
- riorganizzazioni e/o ristrutturazioni che comportino il trasferimento collettivo del personale o di singoli reparti;

Consultazione

3. In occasione degli incontri informativi annuali di cui sopra o, a seguito di specifica richiesta di una delle parti, nel corso di appositi incontri fra le imprese e la RSU o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, costituiranno oggetto di consultazione:

- le linee generali di evoluzione della organizzazione aziendale, con riferimento alle politiche occupazionali;
- le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi, anche attinenti all'attivazione di nuovi servizi e/o segmenti di mercato, i quali producano effetti sulle condizioni del lavoro e sulla consistenza degli organici e/o trasferimenti collettivi;
- l'attività formativa e gli indirizzi strategici in tema di formazione ed addestramento sulla base di esigenze aziendali e con riferimento ai provvedimenti della regione e dell'ente locale, con particolare riguardo all'instaurazione di rapporti di lavoro di apprendistato nonché all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- la verifica sull'andamento complessivo degli straordinari.

OSSERVATORIO NAZIONALE

Le Parti convengono di costituire l'Osservatorio Nazionale permanente, allo scopo di individuare scelte atte alla soluzione dei problemi economici e sociali del settore e ad orientare l'azione dei propri rappresentanti secondo l'esperienza maturata e nella consapevolezza dell'importanza dello sviluppo di relazioni industriali di tipo partecipativo finalizzate alla prevenzione del conflitto.

Gli Osservatori hanno il compito di analizzare e valutare le questioni che possono essere rilevanti per l'attività complessiva delle agenzie marittime raccomandatarie e mediatori marittimi, al fine di consentire di individuare tempestivamente le occasioni di sviluppo dell'attività, determinandone le condizioni, e di accertare le motivazioni che causano le difficoltà allo sviluppo, per superarle, in tutte le forme possibili.

In particolare, saranno oggetto di studio ed anche di ricerche specifiche le seguenti materie:

- a) andamento dell'occupazione complessiva dell'intero settore, con particolare attenzione ai contratti di inserimento ed ai loro risultati, l'andamento dell'occupazione femminile con le relative possibili azioni positive dirette ad assicurare le condizioni di pari opportunità, di cui alle leggi n. 903/77 e 125/91 e 53/2000 e successive modificazioni;
- b) la determinazione dei criteri per portare a conoscenza delle imprese e delle R.S.U. eventuali nuove figure di attività professionale dei lavoratori per meglio interpretare ed applicare in modo funzionale la disciplina contrattuale;
- c) lo studio di nuove possibili forme di organizzazione del lavoro nelle imprese per migliorare la professionalità e la formazione dei lavoratori;
- d) la promozione della partecipazione delle associazioni nazionali e delle organizzazioni alle attività di istituzioni europee e delle organizzazioni territoriali e sindacali degli altri Paesi, in materia di trasporto e relazioni sociali, per migliorare l'informazione reciproca quale strumento per rendere partecipi le parti alla elaborazione della politica sociale dell'Unione;
- e) la raccolta di elementi per valutare le materie degli orari di lavoro, della formazione e della sicurezza dell'ambiente di lavoro;
- f) l'istituzione a livello nazionale di corsi di formazione professionale per i lavoratori della categoria.

Successivamente alla costituzione dell'Osservatorio nazionale, saranno costituiti gli Osservatori regionali ad iniziativa delle associazioni imprenditoriali e dei sindacati dei lavoratori territorialmente competenti con il compito di svolgere, con esclusivo riferimento alla realtà locale, le stesse attività di analisi e valutazione per le materie indicate dall'Osservatorio nazionale.

Gli Osservatori definiscono i propri programmi di lavoro impiegando le risorse di cui al precedente paragrafo, e potranno avvalersi di collaborazioni specializzate per particolari programmi, previa decisioni assunte di volta in volta.

Gli Osservatori trasmettono alle parti stipulanti il programma ed il rapporto circa la loro attività annuale, nonché gli studi e le ricerche compiuti e possono promuovere incontri e manifestazioni pubbliche.

Gli Osservatori hanno sede presso una delle Associazioni imprenditoriali che fornirà i servizi di segreteria. La data delle convocazioni è fissata d'accordo fra i rappresentanti delle parti e comunque non oltre i 15 giorni dalla data di presentazione della richiesta di una delle parti che costituiscono l'Osservatorio.

ART. 3

PARI OPPORTUNITA'

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n° 635 (*) e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

Le aziende e le OO.SS. stipulanti il contratto si impegnano a recepire quanto previsto dalla L.125/91 dal D. Lgs 198/2006 e dalla L.53/2000 con particolare riferimento all'art. 9 che prevede contributi nell'ambito del Fondo per

* Cfr. testo raccomandazione CEE 13/12/1984, n. 635

l'occupazione, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità in particolare su:

- progetti per lavoratrice madre o lavoratore padre di forme di flessibilità degli orari e organizzazione del lavoro, part-time reversibile;
- formazione per reinsediamento lavoratori dopo periodo di congedo nel rispetto della professionalità acquisita.

Si ritiene recepito integralmente l'accordo quadro sulle molestie e le violenze sui luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016.

ART. 3 bis

ENTE BILATERALE NAZIONALE PER LE AGENZIE MARITTIME, I MEDIATORI MARITTIMI E LE AGENZIE AEREE

L'Ente Bilaterale derivante dal rinnovo contrattuale del 2 Agosto 2000 risponde alle esigenze dei mutamenti avvenuti attraverso l'attività di formazione continua a carattere tecnico e pratico a favore dei dipendenti del settore e della loro professionalità.

L'Ente ha i seguenti scopi:

- a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- c) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- d) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- e) istituire e gestire l'Osservatorio Nazionale, di cui al successivo paragrafo, nonché coordinare l'attività degli osservatori territoriali. L'Osservatorio è lo strumento dell'Ente 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;
- f) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro;
- g) seguire lo sviluppo del lavoro interinale nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- h) promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
- i) promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
- l) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso;
- m) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale.

Con decorrenza 1° Gennaio 2002 il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale è stabilito nella misura dello 0,60% a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi fissi della retribuzione.

Con decorrenza 1° Luglio 2004, il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale è stabilito nella misura dello 0,90% a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi fissi della retribuzione.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2021, il contributo da destinare a favore dell'Ente Bilaterale Nazionale è stabilito nella misura dell'1,50% a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi fissi della retribuzione.

Sempre a decorrere dal 1° gennaio 2021 per le società che aderiscono ad associazioni firmatarie del presente contratto, il contributo da destinare all'Ente Bilaterale Nazionale è ridotto allo 0,90% a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi fissi della retribuzione.

ART. 4

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il personale dipendente dalle Aziende che rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto, è distinto in:

- personale con mansioni impiegatizie;
- personale con mansioni non impiegatizie.

Il personale viene distinto nei seguenti livelli:

7° LIVELLO – QUADRI INTERMEDI

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985 n. 190 (*), i prestatori di lavoro subordinato, escluso i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, e che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e di responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa.

Tale categoria è prevista nell'ambito di unità aziendali con più di 12 dipendenti ed il lavoratore, per essere inquadrato in questo livello, oltre a rispondere a tutte le caratteristiche sopra dettagliate, deve avere alle proprie dipendenze almeno 3 impiegati.

6° LIVELLO

Appartengono al sesto livello i lavoratori di concetto che hanno funzioni direttive svolte in autonomia – o con funzioni ispettive o tecniche – di particolare rilevanza per ampiezza e natura sempreché il grado di responsabilità – o l'importanza delle funzioni o dell'azienda non dia diritto alla qualifica di quadro, anche se posti alle dipendenze di altri lavoratori con funzioni direttive.

Vengono classificati in questo livello, a titolo di esempio:

- impiegati muniti di patente di raccomandatario e/o iscritti nei ruoli dei mediatori marittimi e/o muniti di patente di spedizioniere doganale, qualora tali abilitazioni vengano utilizzate normalmente per conto dell'azienda;
- responsabili di reparto;
- responsabili organizzazione controllo e supervisione del reparto;
- responsabili della gestione finanziaria, della tenuta registri IVA, del giornale bollato, del pagamento delle imposte e della redazione del bilancio;
- responsabili di qualità;
- capi servizio tecnico con poteri decisionali e funzioni ispettive in ordine alle operazioni di assistenza alle navi ed agli equipaggi con poteri discrezionali per la scelta degli stessi;
- cassiere principale della sede o cassiere unico con particolari incarichi di responsabilità espressamente affidatigli per iscritto dall'azienda;
- produttori o acquirenti o programmatori di viaggi e/o di traffici internazionali o nazionali aerei marittimi e terrestri che abbiano le caratteristiche di cui alla declaratoria generale.

5° LIVELLO

Appartengono al quinto livello i lavoratori di concetto che svolgono in autonomia specifiche mansioni di notevole complessità nell'ambito del proprio reparto e che possono coordinare una o più persone.

Vengono classificati in questo livello a titolo di esempio:

- impiegati addetti alla trattativa commerciale con contatto diretto con armatori/noleggiatori e clienti per condizioni contrattuali particolari;
- impiegati addetti alla gestione operativa dei trasporti terrestri;
- coadiutori di mediatori marittimi;
- capi sezione o uffici alle dirette dipendenze del responsabile di reparto;
- sistemisti, programmatori e progettisti di software;
- impiegati amministrativi e finanziari con conoscenza approfondita per la predisposizione del bilancio preventivo e/o consuntivo;
- responsabili gestione del personale navigante: lavoratori che coordinano l'attività dell'ufficio che ricerca, seleziona e avvicina il personale navigante.

* Cfr. testo legge 13/5/1985, n. 190

4° LIVELLO

Appartengono al quarto livello i lavoratori di concetto che con perizia e buona conoscenza delle proprie mansioni svolgono attività che comportano, con limitata autonomia, l'applicazione di norme e procedure richiedenti specifiche conoscenze teoriche e pratiche.

Vengono classificati in questo livello, a titolo di esempio:

- impiegati addetti alla trattativa commerciale standard, all'elaborazione di statistiche, alla quotazione di noli e liquidazione;
- coadiutori di mediatori marittimi secondo istruzioni predefinite;
- addetti ad attività di segreteria di direzione;
- impiegati addetti alla gestione operativa dei trasporti terrestri secondo istruzioni predefinite;
- addetti alla predisposizione delle pratiche di arrivo/partenza nave, di pratiche concernenti l'equipaggio ed al primo contatto con fornitori;
- addetti alla predisposizione delle liste di imbarco/sbarco, contatto diretto con spedizionieri/terminal e gestione parco contenitori;
- addetti alle pratiche operative conseguenti alla stipulazione di contratti di noleggio e compravendita;
- impiegati amministrativi addetti al controllo, la verifica e la quadratura della contabilità generale e/o amatoriale e responsabili conti esborsi;
- cassieri delle filiali;
- impiegati incaricati dell'elaborazione di stipendi e contributi;
- assistenti programmatori e sistemisti;
- impiegati addetti alla preparazione, istruttoria e gestione delle pratiche di contenzioso e reclami;
- procuratori doganali patentati in quanto utilizzino la loro procura per conto dell'azienda da cui dipendono;
- addetti alle paghe marittimi che, interpretando norme di legge e contrattuali, elaborano paghe e stipendi;
- addetti alla gestione amministrativa od operativa delle pratiche di malattie marittime;
- addetti che svolgono opera di ricerca e selezione del personale navigante e che ne organizzano l'avvicendamento.

3° LIVELLO

Appartengono al terzo livello i lavoratori d'ordine che svolgono attività di media complessità per le quali si richiede una adeguata conoscenza delle mansioni svolte.

Vengono classificati in questo livello, a titolo di esempio:

- addetti che, nell'ambito di istruzioni predefinite, forniscono informazioni ai clienti;
- addetti inserimento booking nell'ambito di istruzioni predefinite;
- addetti alle registrazioni contabili, controllo fatture, incasso noli e archiviazione;
- compilatori di contratti di noleggio e compravendita nave;
- impiegati muniti di delega o procura permanente limitata per operazioni ferroviarie, postali, bancarie e doganali;
- verifica e controllo movimentazione contenitori;
- estensori di lettera di vettura;
- addetti allo svincolo con rilascio buono di consegna;
- addetti all'assistenza nave;
- addetto al sollecito per il recupero crediti;
- operatore help desk per applicativi e sistemi;
- addetti alla prenotazione e vendita di biglietti e passaggi marittimi ed aerei;
- addetti a paghe marittimi con funzioni di rilevamento e controllo dei dati relativi alle prestazioni del personale.

2° LIVELLO

Appartengono al secondo livello i lavoratori che svolgono attività di limitata complessità per le quali si richiede una adeguata conoscenza delle mansioni svolte.

Vengono classificati in questo livello, a titolo di esempio:

- Fattorini e/o addetti ricezione e spedizione posta interna/esterna ed addetti all'affrancatura meccanica;
- centralinisti;
- archivisti;
- assistenti all'addetto assistenza nave;

- addetti all'imputazione dati – siano essi operativi, amministrativi, contabili ecc. – secondo istruzioni predefinite;
- compilatori di contratti di noleggio e compravendita nave secondo istruzioni predefinite;
- autisti con patente C che guidano automezzi per i quali è richiesto tale tipo di patente;
- addetti alla documentazione: compilazione e smistamento polizze di carico.

1° LIVELLO

Appartengono al primo livello di ingresso lavoratori neoassunti, di prima esperienza, che, indipendentemente dalla futura qualifica, dovranno acquisire familiarità e conoscenze attraverso le esperienze aziendali.

Il passaggio alla qualifica di appartenenza dovrà avvenire non oltre 12 mesi dalla data di assunzione.

La classificazione unica di cui al presente articolo non modifica le norme contenute nel CCNL 14 dicembre 1971, e nei contratti collettivi nazionali precedenti per i relativi periodi di vigore, riguardanti i diversi trattamenti del personale con mansioni impiegate e personale con mansioni non impiegate.

I diversi trattamenti di cui al capoverso precedente conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascun istituto e delle singole norme, che nell'ambito dell'intero contratto.

La nuova classificazione non modifica le sfere di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegate e mansioni non impiegate e non richiamate nel C.C.N.L. 14 Dicembre 1971, quali il trattamento per il richiamo alle armi, il fondo indennità impiegati, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e ogni altra normativa in vigore ed emanando.

Quanto sopra rappresenta il comune presupposto valido per la stipulazione delle norme di classificazione unica e pertanto le parti si danno atto che eventuali azioni giudiziarie intese ad ottenere estensioni di trattamenti normativi ed economici, oltre ai limiti stabiliti nella presente sede di contrattazione, avranno come conseguenza l'automatico scioglimento della Federagenti stipulante e delle aziende da esse rappresentate, dalle obbligazioni assunte.

In applicazione del nuovo sistema di classificazione definito dal rinnovo del C.C.N.L. ed in particolare dall'ultimo paragrafo dell'intesa del 22 aprile 2004, le linee guida per l'inquadramento degli attuali dipendenti sono le seguenti:

- a) I lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del C.C.N.L. transiteranno nei nuovi livelli secondo il seguente schema:

Vecchio Inquadramento		Nuovo inquadramento
5°	→	1°
4°	→	2°
3°	→	3°
2°	→	4°
1°	→	5°

- b) I lavoratori sono in ogni caso tenuti all'effettuazione delle mansioni svolte precedentemente all'entrata in vigore del nuovo CCNL.

I lavoratori in forza alla data di stipula del presente C.C.N.L. che in base al nuovo sistema classificatorio, quale definito dalla norma sopraindicata, dovessero risultare collocati in un livello di inquadramento superiore rispetto a quello previsto dal medesimo C.C.N.L. con riferimento al contenuto professionale delle mansioni cui sono stati precedentemente adibiti nell'azienda, saranno tenuti ad effettuare le mansioni medesime e non potranno in alcun modo rivendicare l'attribuzione delle mansioni proprie del nuovo livello, a meno che non siano a queste espressamente assegnati dall'azienda.

In particolare le parti dichiarano che i lavoratori che, in base al nuovo sistema classificatorio, siano inseriti in livelli superiori a quelli previsti per le mansioni effettivamente svolte conserveranno esclusivamente in virtù di un riconoscimento "ad personam" tale superiore inquadramento.

ART. 5

NORME PER I QUADRI

L'azienda, ai sensi del combinato disposto dell'art. 2049 c.c. e dell'art. 5 della legge n. 190/85, è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal Quadro nello svolgimento della sua attività.

La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

L'azienda garantirà al Quadro dipendente, anche attraverso polizza assicurativa, l'assistenza legale fino a sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del Quadro medesimo per i fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno la partecipazione dei singoli Quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

A decorrere dalla data di riconoscimento della categoria Quadri da parte dell'azienda, ai lavoratori interessati verrà corrisposta una 'indennità di unione pari a Euro 25,82 mensili lorde.

A far data dal 1° gennaio 1992, tale indennità viene elevata a Euro 51,65 lorde mensili.

ART. 6

ASSUNZIONE

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina del collocamento al lavoro.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- 1) il luogo e la data di assunzione;
- 2) il livello al quale il lavoratore viene assegnato, la qualifica e le mansioni cui deve attendere;
- 3) il trattamento economico;
- 4) la durata del periodo di prova.

All'atto della assunzione il lavoratore deve presentare i documenti previsti dalle disposizioni di legge vigenti.

All'atto dell'assunzione le aziende possono sottoporre il personale a visita medica tramite enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

L'azienda deve inoltre tenere a disposizione del personale copia del presente contratto di lavoro, affinché ne possa prendere visione.

ART. 7

PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

1) Personale con mansioni impiegatizie:

- a) quattro mesi prorogabili consensualmente di altri due, per gli impiegati di 7° e 6° livello;
- b) due mesi prorogabili consensualmente di un altro mese, per gli impiegati di tutti gli altri livelli.

2) Personale con mansioni non impiegatizie:

- 10 giorni lavorativi.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 6.

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

Durante il periodo di prova, la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento, da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

In caso di licenziamento del personale con mansioni impiegatizie intimato:

- dopo la scadenza del secondo mese di prova, per il personale di cui al punto 1 lett. a);
- dopo la scadenza del primo mese per il personale di cui al punto 1 lett. b);

la retribuzione sarà corrisposta fino alla metà o alla fine del mese in corso, secondo che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda metà del mese.

Qualora, alla scadenza del periodo di prova, l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio e ad ogni altro effetto contrattuale.

È esentato dal periodo di prova il personale che lo abbia già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nei dodici mesi precedenti.

Le norme relative al Fondo di previdenza non si applicano durante il periodo di prova: superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

ART. 8

APPRENDISTATO

Apprendistato

Considerato il mutato assetto economico e sociale in cui si inquadra il rapporto di lavoro anche in relazione al riordino della legislazione sul mercato del lavoro, tenuto conto dei problemi esistenti sul piano occupazionale nelle realtà marittime portuali, con particolare riferimento all'opportunità di acquisire con la pratica esperienza specifiche competenze corrispondenti alle trasformazioni in atto nelle attività delle agenzie marittime, le parti convengono di attivare strumenti contrattuali e normativi coerenti con l'obiettivo di incrementare l'occupazione e la sua qualificazione.

Apprendistato professionalizzante

In attuazione dell'art. 42 del decreto Legislativo n. 81/2015 ed in particolare del comma 1 le parti concordano la seguente disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, al fine di consentire, l'assunzione di lavoratori con tale tipo di contratto.

Il contratto di apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato e può essere stipulato con lavoratori di età tra i 18 e 29 anni e con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ai sensi dell'art. 47 comma 4 del 81/2015 ed è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 266/2005 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà risultare da atto scritto tra azienda e lavoratore nel quale dovranno essere indicati:

- la prestazione oggetto del contratto
- la durata del periodo di apprendistato
- il piano formativo
- la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato
- l'eventuale periodo di prova che non potrà avere una durata superiore a quella prevista dal C.C.N.L. per livello da acquisirsi.

Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato per i livelli compresi tra il 3° ed il 6° inclusi del C.C.N.L.

La durata massima del periodo di apprendistato ed i periodi di inquadramento retributivo vengono così individuati:

- a) apprendistato volto al conseguimento di professionalità rientranti sino al 3° livello: durata massima 24 mesi con inquadramento con inquadramento di due livelli inferiore per i primi dodici mesi ed un livello inferiore per i restanti dodici;
- b) apprendistato volto al conseguimento di professionalità rientranti nel 4° e 5° livello: durata massima 30 mesi con inquadramento di due livelli inferiore per i primi quindici mesi ed un livello inferiore per i restanti quindici;
- c) apprendistato volto al conseguimento di professionalità rientranti sino al 6° livello: durata massima 36 mesi con inquadramento di due livelli inferiore per i primi diciotto mesi ed un livello inferiore per i restanti diciotto.

Resta inteso che nel trattamento retributivo sono comprese le indennità (art. 26) nonché quanto corrisposto a fronte della contrattazione di secondo livello.

Qualora durante il periodo di formazione il lavoratore si assenti per maternità o per altre cause previste dal T.U. n. 151/2001, per malattia o infortunio per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza.

I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli istituti di formazione devono essere certificati dalle aziende ovvero dagli istituti di formazione e si cumulano, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

Le assunzioni con contratto di apprendistato sono computate esclusivamente ai fini dei limiti numerici per l'applicazione del Titolo III della legge n. 300/1970.

Per quanto concerne il trattamento di malattia ed infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è confermata la normativa di cui all'art. 32 del presente C.C.N.L.

La facoltà d'assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti. Detta regola si applica nelle aziende con più di 3 apprendisti.

Per tutta la durata del contratto il lavoratore assunto con il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere accompagnato da un "Tutor".

Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione formale, interna od esterna all'azienda stessa, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico – professionali.

La formazione può essere erogata, in tutto od in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale ed in contenuti a carattere professionalizzante. La formazione a carattere trasversale, alla quale sarà dedicato il 35% della formazione formale complessiva, ha contenuti omogenei per tutti gli apprendisti; quella a carattere professionalizzante ha invece contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

Le attività formative trasversali sono così articolate:

- a) competenze relazionali;
- b) competenze in materia di organizzazione ed economia;
- c) competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro e del C.C.N.L.;
- d) competenze in materia di sicurezza sul lavoro.

La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro di cui alla lettera c) che precede sarà effettuata nel primo anno. La formazione relativa alla disciplina in materia di sicurezza sul lavoro di cui alla lettera d) che precede sarà effettuata nel primo anno e sarà attuata in conformità all'Accordo 21 dicembre 2011 tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed il Ministero della salute e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano e s.m.i..

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di qualificazioni professionali, corrispondenti ai profili formativi individuati dalle parti stipulanti il presente accordo. In particolare per ciascun profilo formativo sono elencate le relative competenze tecnico-professionali – generali e specifiche – che l'apprendista dovrà acquisire nel corso del rapporto, ferma restando la possibilità di integrare e/o modificare i profili ed il piano formativo in relazione alle specificità ed alla tipologia dell'attività svolta dall'azienda solo a seguito di accordo stipulato a livello territoriale od aziendale con le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. La formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni di legge.

Qualora intervenissero modifiche legislative per tale istituto le Parti si incontreranno per adeguare il presente testo.

I profili formativi saranno definiti nell'allegato che formerà parte integrante del presente articolo.

Si dà mandato all'Ente Bilaterale Nazionale di integrare e/o modificare detti profili formativi, in conformità delle declaratorie del CCNL e i piani formativi dell'apprendistato anche in relazione agli accordi stipulati a livello territoriale o aziendale con le OOSS firmatarie del presente CCNL.

Con cadenza annuale a livello aziendale, verrà fornita informativa alle RSA/RSU, sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei dodici mesi precedenti.

Per quanto riguarda i Profili Formativi si rimanda all'Allegato n. 1 in calce al presente C.C.N.L.

Apprendistato di alta formazione

Le parti convengono che il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, saranno applicati secondo le norme previste, anche a seguito di quanto verrà regolamentato dalle regioni di competenza.

ART. 9

PART TIME

Le assunzioni con contratto a tempo parziale, in attuazione di quanto previsto dal D. Lgs 81/2015 sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno.

L'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza secondo le seguenti modalità:

- a) tempo parziale di tipo orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito per il personale a tempo pieno;
- b) tempo parziale di tipo verticale: con prestazione lavorativa a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) tempo parziale di tipo misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle precedenti lettere a) e b), che contempli periodi predeterminati sia a tempo pieno sia a orario ridotto sia di non lavoro.

Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale può essere impiegato anche secondo articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale a tempo pieno.

All'atto dell'assunzione, l'azienda fissa la durata della prestazione a tempo parziale, che non sarà inferiore a 20 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, e ad 80 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile.

La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in 4 ore.

Ai sensi della normativa vigente nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto stabilito ai successivi commi 7 e 8.

Con riferimento alle normative vigenti il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa, come stabilita al precedente comma 6.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate – oltre alle modalità flessibili – anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita.

L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche di cui ai commi 7 e 8 è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro-capite pari al 30 % della prestazione già concordata.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi 7 e 8, richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 81/2015, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente delle RSA aderente alle OO.SS. stipulanti, secondo quanto indicato dal lavoratore stesso. L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché modifica della collocazione della stessa, secondo quanto previsto dai commi 9 e 10, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni.

Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli

stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria della retribuzione globale maggiorata del 20% comprensivo dell'incidenza degli istituti contrattuali e legali.

Decorso cinque mesi dalla stipula del patto che prevede clausole elastiche, il lavoratore può dare disdetta dandone all'azienda con un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

- esigenze di carattere familiare;
- esigenze di tutela della salute certificate dal competente servizio sanitario pubblico;
- necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata non in conflitto od autonoma;
- esigenze di studio e/o formazione.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per le aziende per i lavoratori, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.

Con riferimento alla normativa vigente, nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto, è facoltà dell'azienda richiedere prestazioni di lavoro supplementare, in presenza di sostanziali necessità operative motivate da eventi occasionali o straordinari.

Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata.

Il rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. Dette prestazioni soggiacciono alla specifica disciplina legale e contrattuale vigente, con riferimento al superamento dell'orario normale di lavoro giornaliero o settimanale.

Le prestazioni di lavoro supplementare avranno diritto alla maggiorazione del 20% sulla retribuzione globale determinata in base alle voci previste dall'art. 20 e non possono superare, per ogni settimana, e in caso di verticale annualmente, il limite massimo complessivo di ore pro capite pari al 20% della prestazione già concordata.

Fermo restando il tetto di cui al comma precedente, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo dell'orario ordinario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, tali ore supplementari possono essere altresì effettuate fino al limite massimo settimanale, mensile o annuale del corrispondente lavoratore a tempo pieno, e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro.

Per le eventuali prestazioni di lavoro supplementari effettuate oltre il limite massimo complessivo di ore pro capite di cui al comma 17, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria della retribuzione globale maggiorata del 35% comprensivo dell'incidenza degli istituti contrattuali e legali.

In sede aziendale, su richiesta del dipendente, potrà avvenire un consolidamento, nell'orario di lavoro, del lavoro supplementare e/o straordinario svolto in via non meramente occasionale, previa verifica sull'utilizzo delle prestazioni stesse effettuate dal lavoratore per più di 12 mesi.

Il personale a tempo parziale è compensato in base alla retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno, riproporzionata in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi dei principi di non discriminazione previsti dalla normativa vigente. Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario. Tale consenso deve risultare da atto scritto, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

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 contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

In caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato, le aziende procederanno prioritariamente al passaggio a tempo pieno dei lavoratori, che ne facciano richiesta, assunti a tempo parziale e indeterminato in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione. A tali fini saranno considerati prioritariamente i lavoratori con maggiore anzianità di servizio aziendale e, in caso di parità, quelli con maggiore anzianità anagrafica.

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.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale e indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e ad accogliere prioritariamente le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.

Nell'esame delle domande pervenute, l'azienda terrà conto dei motivi prioritariamente di seguito specificati: esigenze connesse a gravi e comprovati problemi di salute del richiedente; necessità di assistere continuativamente dei familiari; motivi familiari per i dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni; motivi di studio. A parità di condizioni, l'azienda terrà conto della maggiore anzianità di servizio.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, 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 verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

A decorrere dalla data del passaggio da tempo pieno a tempo parziale, trovano applicazione, al fine di tutti gli istituti contrattuali, le corrispondenti norme previste per il personale a tempo parziale. I periodi di servizio prestati a tempo pieno vengono computati per intero.

Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato in azienda non può eccedere mediamente nell'anno il 30% del personale dipendente.

ART. 10

CONTRATTO DI INSERIMENTO

(Abrogato dalla legge 92/2012)

Le parti convengono di recepire l'accordo interconfederale stipulato in data 11 febbraio 2004 tra Confindustria, Confcommercio, Confesercenti, Abi, Confservizi, Coldiretti, Cia, Confagricoltura, Apl e CGIL, CISL, UIL e UGL per la regolamentazione del nuovo contratto di inserimento.

Fermo restando quanto previsto dal suddetto accordo interconfederale, le parti ritengono comunque opportuno prevedere:

- la categoria di inquadramento del lavoratore dovrà essere inferiore di un solo livello rispetto alla categoria che, secondo il C.C.N.L. applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quella al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento / reinserimento oggetto del contratto;
- mantenimento delle disposizioni previste al punto 5) ed al punto 1) dell'accordo nazionale sui CFL.

Entrambe le parti convengono altresì di prevedere una bozza standard di progetto individuale di inserimento così come previsto all'art. 52.

Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento, la durata non potrà superare i dodici mesi.

I diritti dei lavoratori che accedono al lavoro attraverso gli strumenti suddetti saranno tutelati, sotto l'aspetto retributivo e sindacale, nei limiti previsti dalla legge, come per i lavoratori assunti a tempo indeterminato.

ART. 11

CONTRATTI A TERMINE

Le assunzioni con contratto a termine sono disciplinate dalla D.Lgs 81/2015.

Salvo quanto infra riportato per le attività di stagione non è possibile cumulare più contratti di lavoro a tempo determinato oltre i 36 mesi previsti dalla legge (le parti stipulanti il presente C.C.N.L. rinunciano esplicitamente in tal modo a superare questo limite con la contrattazione di secondo livello).

Le norme relative al Fondo di previdenza non si applicano nei confronti del personale assunto con contratto a termine di durata non superiore a tre mesi.

Le parti convengono che in caso di apposizione del termine per ragioni sostitutive dovute a maternità, al fine di consentire il regolare passaggio di consegne tra i lavoratori, il contratto potrà iniziare un mese prima della data di astensione della lavoratrice e cessare un mese dopo la data di effettivo rientro in servizio comprendendo pertanto nella medesima causa giustificatrice l'apposizione del termine anche per eventuali assenze per ferie e permessi che la lavoratrice dovesse richiedere al termine del periodo di congedo previsto dal D.Lgs. n. 151/2001.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto l'Organizzazione imprenditoriale competente per territorio comunicherà alle OO.SS. le eventuali assunzioni avvenute con contratto di lavoro a tempo determinato.

ART. 11 bis

ATTIVITA' STAGIONALI

Preso atto che:

- il settore delle Agenzie Marittime Raccomandatarie operanti specificamente nel settore delle Crociere e dello Yachting è caratterizzato da uno stretto collegamento dell'occupazione con l'andamento dei flussi di attività, che variano in relazione a molteplici fattori legati alla stagionalità nelle sue diverse accezioni: ciclica, climatica, festiva, feriale, anche con riferimento ad aziende ad apertura annuale;

- in tali ipotesi, per mantenere idonei livelli di servizio, è necessario adeguare l'organico attraverso la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato, anche con riferimento alle aziende ad apertura annuale;

- la legge 24 dicembre 2007, n. 247, ha introdotto, in tema di contratto a tempo determinato, un rinvio ad avvisi comuni ed ai contratti collettivi nazionali sottoscritti da Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per stabilire: le attività stagionali, ulteriori rispetto a quelle definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, per le quali non trovi applicazione il limite di trentasei mesi di cui al predetto art. 19 del decreto legislativo n. 81/2015.

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono quanto segue:

- in relazione alla particolarità del settore delle agenzie marittime operanti nel settore delle Crociere e Yacht visto il rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 21 comma 2 del decreto legislativo n. 81/2015, la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui al sopraindicato D. Lgs 81/2015, non trova applicazione nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità limitatamente alle seguenti situazioni:

- agenzie marittime operanti nel settore delle crociere e degli Yacht relativamente a personale addetto ad attività esclusivamente connesse ai settori sopraindicati;

La stagionalità opera solo nel periodo compreso tra il 1° aprile al 31 ottobre di ogni anno.

Il carattere stagionale del contratto a termine deve risultare dal medesimo atto scritto di cui all'art. 19 comma 4 del D.Lgs 81/2015.

Al momento della stipula del contratto a termine stagionale l'azienda deve darne specifica comunicazione con indicazione del profilo professionale del lavoratore, anche tramite la propria organizzazione di appartenenza, alle RSA/RSU o alle OO.SS. territorialmente competenti ed alle OO.SS. nazionali.

All'ultimo capoverso viene inserito la seguente precisazione:

La presente normativa potrà essere estesa anche alle agenzie marittime raccomandatarie operanti nel settore dei traghetti, previo accordo da sottoscrivere a livello nazionale tra le parti firmatarie il presente contratto.

ART. 12

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO - LAVORO INTERMITTENTE E LAVORO RIPARTITO

LAVORO SOMMINISTRATO

Il contratto di lavoro somministrato serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato delle imprese e deve corrispondere a casi in cui è possibile un contratto di lavoro (diretto) a tempo determinato, e può essere concluso, anche per l'aumento temporaneo di attività, nei seguenti casi:

- punte di intensa attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

I prestatori di lavoro temporaneo, impiegati per le fattispecie di cui sopra, non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a cinque prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

L'azienda utilizzatrice comunica alle RSU/RSA e, in mancanza, alle OO.SS territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale:

- a) il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura di cui al primo paragrafo; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i primi cinque giorni successivi;
- b) ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

LAVORO INTERMITTENTE

Anche in considerazione della mancata emissione dei decreti ministeriali previsti dalla legge, le parti, preso atto della impossibilità di applicazione della normativa relativa nell'ambito delle attività delle Agenzie Marittime, rimandano ogni esame alle stipulazioni del successivo C.C.N.L.

LAVORO RIPARTITO

Considerata la particolarità del rapporto, che prevede per tutte le qualifiche una preparazione professionale adeguata e costante che imporrebbe un adempimento solidale da parte di più persone si rinvia alla utilizzazione delle norme previste per il contratto a tempo parziale.

ART. 13

MUTAMENTO DI MANSIONI E PASSAGGIO DI LIVELLO

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

Trascorso un periodo di:

- tre mesi per gli impiegati di 5° livello;
- due mesi per il personale degli altri livelli

nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, nel nuovo livello.

Nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi passaggio di livello.

ART. 14

CUMULO DI MANSIONI

Il lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli, sarà senz'altro attribuito al livello superiore, qualora le mansioni rientranti in questo ultimo siano prevalenti, rispetto a quelle normalmente espletate, e, comunque nel rispetto di quanto previsto dall'art. 13.

Nel caso invece che ciò non si verifichi, sarà attribuito al livello superiore dopo diciotto mesi di svolgimento delle mansioni rientranti nei due livelli.

ART. 15

ORARIO NORMALE DI LAVORO

PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE

L'orario normale di lavoro, dal 1° Gennaio 2002, è di 39 ore settimanali, distribuite nell'arco di cinque giorni, dal lunedì al venerdì.

Le prestazioni giornaliere di lavoro saranno rese nell'arco orario che va dalle 8 alle 19.

Durante la giornata il lavoratore, per la consumazione del pasto, ha diritto ad una pausa non retribuita da un minimo di 30 minuti. Le eventuali modifiche delle condizioni in essere dovranno essere concordate tra le parti.

La distribuzione e l'articolazione dell'orario di lavoro saranno oggetto di esame preventivo tra le parti.

Dal 1° Gennaio 2001, in aggiunta ai gruppi di ore spettanti per le festività abolite e per permesso individuale retribuito ai sensi del presente articolo, sono riconosciute ulteriori 12 ore annuali da usufruire mediante permessi individuali e/o collettivi retribuiti in ragione d'anno di servizio o frazione di esso.

Da tale data, in aggiunta ai gruppi di ore spettanti per le festività abolite, per permesso individuale retribuito ai sensi del presente articolo e per quanto previsto al comma precedente, sono riconosciute ulteriori 8 ore annuali da usufruire mediante permessi individuali e/o collettivi retribuiti in ragione d'anno di servizio o frazione di esso. A seguito dell'avvenuto assorbimento delle 48 ore di permesso (come previsto dal C.C.N.L. 2 Agosto 2000) e dalla stabilita durata dell'orario di lavoro settimanale a 39 ore, le ore di permesso retribuito ammontano a 40 per ogni anno.

I permessi dovranno essere usufruiti secondo modalità concordate tra le parti tenendo anche conto delle specifiche esigenze aziendali e saranno, inoltre, riproporzionati su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative post partum, aspettativa, ecc.) fatto salvo quanto previsto dalle predette modalità concordate tra le parti.

È facoltà dell'azienda chiamare in servizio la mattina del sabato il personale strettamente necessario per assicurare i servizi indispensabili.

Le ore di servizio prestate al sabato mattina saranno compensate con la retribuzione oraria globale maggiorata del 25%.

Gli impiegati addetti alle macchine contabili (per le macchine elettrocontabili a schede perforate la presente norma si riferisce soltanto alle macchine di preparazione e verifica delle schede) non potranno di regola essere adibiti all'uso delle medesime per più di cinque ore giornaliere, restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

Gli addetti all'uso di attrezzature munite di video terminali, saranno adibiti all'uso degli stessi in conformità alle normative di cui al D. Lgs 81/2008.

In particolare, l'azienda si attiverà a:

- assicurare una pausa di 15 minuti ogni 120 di attività continuativa al lavoratore che protrae la sua attività lavorativa per almeno 4 ore consecutive;
- ottemperare agli obblighi di sorveglianza sanitaria:
 - 1) prima che l'operatore sia adibito all'uso di VDT;
 - 2) con periodicità quinquennale fino al 50° anno di età del lavoratore;
 - 3) con periodicità biennale dopo il 50° anno di età;
 - 4) con periodicità biennale ove, in esito alla visita preventiva, l'operatore venga giudicato "idoneo con prescrizioni";
 - 5) ogni qualvolta il lavoratore sospetti una sopravvenuta alterazione della funzione visiva, confermata dal medico competente.

Al RLS o in assenza alle RSA-RSU o alle Segreterie delle OO.SS dovrà essere fornita documentazione che prova l'ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs 81/2008 (es. documentazione valutazione rischi)

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme di legge sull'orario di lavoro ed alle relative deroghe ed eccezioni.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 17, 5° comma D. Lgs 8 aprile 2003 n. 66 il quale esclude dalla limitazione dell'orario i dirigenti, il personale direttivo delle aziende o le altre persone aventi potere di decisione autonomo.

A tale effetto si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro, "quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi"; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello di quinto livello e di sesto livello.

PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE

La durata dell'orario di lavoro è di trentanove ore settimanali con un massimo di otto ore giornaliere ed è distribuito di norma nell'arco di cinque giorni dal lunedì al venerdì.

Le prestazioni giornaliere di lavoro saranno rese di norma nell'arco orario che va dalle ore 8 alle ore 19, escluso il personale di pulizia e di custodia.

L'azienda nel fissare i turni di lavoro e di riposo fra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, essi siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso e garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, ventiquattrore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'azienda in modo che il personale ne abbia tempestivamente cognizione.

Nel caso di lavoro a turno il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

PERMESSI RETRIBUITI

Per tutti i lavoratori le ore di permesso individuale retribuito, (per complessive 32 ore) in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge n° 54 del 1977, verranno fruite a partire dal 1° gennaio 1980. I permessi saranno fruiti individualmente suddivisi in gruppi da un minimo di 1 ora ad un massimo di 8 ore in periodi di minor attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi di ore annuali con le conseguenti decorrenze e suddivise come segue,

+ 16 ore	in ragione d'anno	dal 1° gennaio 1982
+ 8 ore	in ragione d'anno	dal 1° luglio 1984
+ 8 ore	in ragione d'anno	dal 1° luglio 1985
+ 8 ore	in ragione d'anno	dal 31 dicembre 1985
+ 8 ore	in ragione d'anno	dal 1° luglio 1989
+ 8 ore	in ragione d'anno	dal 31 marzo 1991
+ 4 ore	in ragione d'anno	dal 1° ottobre 1993
+ 8 ore	in ragione d'anno	dal 1° gennaio 1995
- 48 ore	assorbimento riduzione orario C.C.N.L.	2 agosto 2000
+ 8 ore	in ragione d'anno	dal 1° gennaio 2001
+ 12 ore	in ragione d'anno	dal 1° gennaio 2001

Pertanto il monte ore di permesso individuale retribuito ammonta a complessive 72 ore, comprensive delle ex festività.

A livello aziendale le parti potranno concordare l'eventuale trasformazione delle 72 ore di permessi in riduzioni effettive dell'orario di lavoro.

Delle 72 ore annuali, 8 ore saranno destinate di norma al pomeriggio della vigilia di Natale ed al pomeriggio del 31 dicembre.

Tali permessi, saranno usufruiti entro il 31 dicembre dell'anno cui si riferiscono o, in caso contrario, potranno essere retribuiti su richiesta del lavoratore con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo. Resta inteso che in assenza di tale richiesta i suddetti permessi non decadranno ma confluiranno con quelli dell'anno successivo.

Qualora intervenissero modifiche di leggi le parti si rincontreranno per adeguare il comma precedente alle modifiche intervenute.

Non sono cumulabili con le ferie.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Trattandosi di istituto a base annua le frazioni inferiori all'anno saranno calcolate per dodicesimi.

La presente regolamentazione sostituisce a tutti gli effetti quella prevista dal contratto sulle festività abolite.

ART. 16

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve essere concesso normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica, con riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, salvo l'applicazione delle maggiorazioni di cui all'art. 18 mentre sarà considerato festivo, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo compensativo.

PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE

In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto – per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo – ad una maggiorazione pari a quella per il lavoro festivo.

PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE

Qualora, per esigenze di servizio, la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in altro giorno della settimana non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno tre giorni prima, il lavoratore avrà diritto ad una indennità pari al 20% della retribuzione giornaliera.

ART. 17

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo settimanale compensativo;

b) le seguenti festività nazionali o infrasettimanali:

1. Capodanno (1° gennaio)
2. Epifania (6 gennaio)
3. S. Pasqua
4. Lunedì dopo Pasqua (mobile)
5. 25 aprile (anniversario liberazione)
6. 1° maggio (festa del lavoro)
7. 2 giugno (anniversario della Repubblica)
8. Assunzione (15 agosto)
9. Ognissanti (1° novembre)
10. Immacolata Concezione (8 dicembre)
11. S. Natale (25 dicembre)
12. S. Stefano (26 dicembre)
13. Festa del Patrono del luogo, ove il lavoratore presta la sua opera.

Fermo restando un minimo di 13 festività, qualsiasi variazione anche in aumento, stabilita dall'autorità nell'elenco dei giorni festivi si intenderà riportata nell'elenco di cui al punto b), e darà luogo al trattamento economico previsto dal presente articolo.

Per le festività di cui al punto b) cadenti di domenica o di sabato o altre festività è dovuto, in aggiunta alla retribuzione mensile la retribuzione globale di una giornata, calcolata in base ad un ventiduesimo di quella mensile. Uguale trattamento spetterà al lavoratore che risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

- a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificato motivo;
- b) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore.

Lo stesso trattamento è dovuto, per le festività coincidenti con la domenica o con altra festività, anche a coloro che lavorino di domenica godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo compensativo.

Nel giorno di coincidenza fra domenica e festività infrasettimanale, il lavoratore di cui al precedente comma, che normalmente lavora di domenica con riposo compensativo in altro giorno, non sarà tenuto ad alcuna prestazione lavorativa. Le eventuali prestazioni quindi saranno compensate come straordinario festivo.

In caso di prestazione d'opera nelle festività elencate nella lettera b) del trattamento di cui ai precedenti commi, sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro prestate con la maggiorazione prevista dagli art. 18 e 19.

ART. 18

LAVORO NOTTURNO – LAVORO DOMENICALE CON RIPOSO COMPENSATIVO – LAVORO NELLE FESTIVITA’ NAZIONALI O INFRASETTIMANALI

Il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificati motivi di impedimento, di compiere entro i limiti consentiti dalla legge e nell'ambito del proprio orario normale, lavoro notturno, lavoro domenicale con riposo compensativo e lavoro nelle festività nazionali o infrasettimanali.

È considerato lavoro notturno quello compiuto dalle ore ventidue alle ore sei. È considerato compreso in turni avvicendati il lavoro eseguito a turni regolari ed alternati.

È considerato lavoro domenicale con riposo compensativo il lavoro compiuto la domenica dal lavoratore che goda del riposo settimanale in altro giorno della settimana, stabilito con preavviso di almeno tre giorni rispetto alla domenica lavorata.

Per il lavoro notturno, il lavoro domenicale con riposo compensativo e il lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale, determinata in base alle voci previste dall'art. 20:

LAVORO NOTTURNO

compiuto dal guardiano: maggiorazione 15%

compreso in turni avvicendati: maggiorazione 15%

non compreso in turni avvicendati: maggiorazione 25%

LAVORO DOMENICALE CON RIPOSO COMPENSATIVO

diurno: maggiorazione 20%

notturno: maggiorazione 50%

LAVORO NELLE FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

(prestato nell'ambito dell'orario normale): maggiorazione: 50%

ART. 19

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoratore non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, salvo giustificati motivi di impedimento.

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 15.

Le ore straordinarie non possono di norma superare le due ore giornaliere, le dodici settimane e le 220 ore annuali per dipendente.

È considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali il riposo cade in altro giorno; per questi è lavoro straordinario festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

È altresì considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito oltre l'orario di lavoro normale, nei giorni festivi di cui all'art. 17.

È considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dalle ore ventidue alle sei.

Per il lavoro straordinario, fatte salve norme di miglior favore stabilite da contratti integrativi regionali, provinciali o aziendali, saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale determinata in base alle voci previste dall'art. 20:

LAVORO STRAORDINARIO FERIALE

diurno: maggiorazione 25%

notturno: maggiorazione 50%

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO

diurno: maggiorazione 65%;

notturno: maggiorazione 75%

Le suddette percentuali, come pure quelle degli art. 17 e 18, non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Agli effetti del presente articolo e dei precedenti art. 17 e 18 la retribuzione oraria verrà determinata secondo le norme fissate dall'art. 20. Ove la retribuzione sia corrisposta in tutto o in parte in base a provvigioni o commissioni, si prenderà per base la parte fissa, con minimo in ogni caso della retribuzione di cui all'art. 20.

ART. 19 bis

BANCA ORE

In via sperimentale, ferma restando la normativa sul lavoro straordinario di cui all'art. 19, le parti convengono quanto segue:

Le aziende interessate, previa comunicazione ed intesa con Rappresentanze sindacali aziendali, o in mancanza con le OO.SS. territoriali, potranno attivare la Banca ore per la gestione della flessibilità di orario e del lavoro straordinario.

In caso di attivazione del presente istituto le ore di lavoro straordinario prestate successive alla 120 ora annua, fermo restando il pagamento della maggiorazione prevista dal vigente contratto, confluiranno in una "banca ore" individuale ed il lavoratore usufruirà di corrispondenti riposi compensativi;

Con accordo aziendale/territoriale le parti potranno determinare un diverso limite da cui far decorrere l'applicazione della banca ore nonché regolamentare le modalità di godimento dei riposi compensativi.

ART. 19 ter

REPERIBILITA'

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda per assicurare, secondo un programma, la continuità dei servizi e la funzionalità degli impianti.

Possono essere individuate a livello aziendale, previo esame congiunto per una sua definizione con le R.S.U./R.S.A. ove presenti, le figure professionali soggette ad essere reperibili in ore non lavorative per sopperire ad esigenze tecnico-organizzative connesse alla corretta operatività dell'azienda nonché alla sicurezza delle strutture. A livello aziendale saranno altresì individuati i periodi massimi di reperibilità, il compenso specifico spettante al lavoratore in reperibilità nonché le modalità applicative di un eventuale recupero del riposo giornaliero interrotto per effetto della reperibilità.

I lavoratori interessati non possono rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

ART. 20

RETRIBUZIONE

La retribuzione globale del lavoratore è composta dai seguenti elementi:

- 1) paga conglobata;
- 2) eventuali scatti di anzianità maturati ai sensi dell'art. 23 (*);
- 3) eventuali altri aumenti comunque denominati;
- 4) indennità di mensa, nelle località dove esiste;
- 5) altre indennità eventualmente previste dalla contrattazione integrativa.

Sono esclusi dalla retribuzione l'indennità di cassa e maneggio denaro, il rimborso delle spese ed ogni altro emolumento avente carattere di indennizzo.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22.

La paga oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 168.

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese a mezzo di busta paga compilata a norma di legge. In caso di contestazione sugli elementi costitutivi della retribuzione, al dipendente dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

ART. 21

PAGA CONGLOBATA

A far data rispettivamente dal 1° settembre 2021, dal 1° settembre 2022 e dal 1° settembre 2023 è in vigore la seguente paga conglobata (paga base, contingenza ed EDR):

Livelli	1°	1°	1°	Parametri
	Settembre 2021	Settembre 2022	Settembre 2023	
7	2185.14	2219.33	2253.52	155
6	2087.29	2119.93	2152.58	148
5	2030.08	2061.85	2093.61	144
4	1917.70	1947.70	1977.70	136
3	1691.91	1718.38	1744.85	120
2	1621.17	1646.54	1671.90	115
1	1409.92	1431.98	1454.04	100

Per tutti gli istituti del previgente contratto in cui la retribuzione era determinata facendo riferimento ad una percentuale della paga base la quota spettante al lavoratore sarà quantificata in base ad una percentuale della paga conglobata detratto l'indennità di contingenza cristallizzata all'importo vigente alla data del 31/3/2004.

o o o

Welfare 180 € da erogarsi in 3 soluzioni di 60 € l'una alle seguenti date:

- 60 € con decorrenza dal 1° luglio 2021
- 60 € con decorrenza dal 1° luglio 2022
- 60 € con decorrenza dal 1° luglio 2023.

L'erogazione, per le Società prive di piattaforma welfare, sarà corrisposta mediante erogazione di ticket compliments.

ART. 22

UNA TANTUM

Ai dipendenti in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo economico, 12 febbraio 2009, sarà riconosciuta un'indennità UNA TANTUM di € 300,00 lorde, da corrispondere, in eguale misura per tutti i livelli di appartenenza, con la mensilità di marzo 2009.

L'erogazione dell'UNA TANTUM deve considerarsi a copertura del periodo di vacanza contrattuale dal 1° aprile 2008, e sarà riproporzionata alla data di assunzione.

* Cfr. All. n° 2

ART. 23

SCATTI DI ANZIANITA' (*)

Ai lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 18° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa azienda), verrà corrisposto, per ogni biennio di anzianità, e fino ad un massimo di 8 bienni, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, un riporto in cifra fissa differenziata riferita al livello retributivo di appartenenza al momento della maturazione di ciascun biennio di anzianità.

Gli importi, da corrispondere all'atto di maturazione del prossimo scatto, sono i seguenti:

LIVELLI

IS	30,99
I	30,21
II	27,89
III	26,08
IV	24,53

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui al precedente comma, verrà corrisposto con decorrenza dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui compie il biennio di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza. Tale importo, ai fini dell'individuazione del numero di scatti, o frazione di numero di scatti, che a quel momento si considererà maturato dal lavoratore, sarà diviso per il valore dello stesso (in cifra fissa) corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo di otto.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità nel nuovo livello.

A titolo esemplificativo:

somma totale degli scatti (vecchio e nuovo livello): valore scatto nuovo livello = numero reale scatti.

La normativa prevista dal presente articolo ha decorrenza dal 1° luglio 1984 e sostituisce a tutti gli effetti quella precedentemente stabilita che pertanto deve considerarsi abrogata.

Con decorrenza 1° Aprile 2004 gli importi, da corrispondere all'atto di maturazione del prossimo scatto, rapportati alla nuova classificazione del personale, sono i seguenti:

LIVELLI

7°	€ 33,00
6°	€ 32,50
5°	€ 32,00
4°	€ 28,75
3°	€ 27,75
2°	€ 26,50

ART. 23 Bis

PREMIO DI FIDELIZZAZIONE AZIENDALE

* Cfr. All. n°3

Le aziende che alla data di stipula del presente contratto non riconoscano, per accordo o uso aziendale, premi e/o gratifiche una tantum legate all'anzianità aziendale, comunque denominate, erogheranno ai lavoratori al compimento del venticinquesimo anno di permanenza in azienda (anche convenzionale a seguito di trasferimenti di azienda ex art. 2112 c.c.), un premio una tantum denominato premio di fidelizzazione aziendale pari a mezza mensilità lorda con un tetto massimo di €. 2.000,00;

L'importo di cui sopra sarà erogato con la busta paga successiva al compimento del 25° anno;

La presente norma si applica ai lavoratori che raggiungeranno l'anzianità sopraindicata successivamente alla data di efficacia del presente contratto.

ART. 24

TREDICESIMA MENSILITA' O GRATIFICA NATALIZIA

Per ciascun anno l'azienda è tenuta a corrispondere al personale una tredicesima mensilità o gratifica natalizia pari alla retribuzione globale mensile.

La corresponsione della tredicesima mensilità o gratifica natalizia avverrà normalmente entro il 16 dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità o gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Le frazioni di mese non superiori o eguali ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

ART. 25

QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Entro il 10 luglio di ogni anno l'azienda è tenuta a corrispondere al personale una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile in atto al 30 giugno.

La quattordicesima mensilità è riferita all'anno che precede la data di pagamento, cioè al periodo dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto durante il suddetto periodo annuale il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Le frazioni di mese non superiori o eguali ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

La quattordicesima mensilità deve essere computata solo agli effetti del trattamento di fine rapporto e di preavviso, e, per il personale impiegatizio, anche agli effetti del versamento dei contributi al Fondo di previdenza di cui all'art. 42 del presente contratto.

ART. 26

INDENNITA' SPECIALI

1) INDENNITÀ DI USO DI MEZZI DI TRASPORTO

L'azienda corrisponderà al personale con mansioni non impiegatizie che usa per servizio il proprio mezzo di trasporto, una indennità mensile da concordarsi fra le parti.

2) ALLOGGIO DEL PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE

Al personale con mansioni non impiegatizie, cui per esigenze di servizio l'azienda chieda di restare continuativamente a disposizione dell'azienda stessa, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

3) INDENNITÀ DI CASSA E DI MANEGGIO DENARO

Al personale impiegatizio con qualifica di cassiere verrà corrisposta una indennità di rischio nella misura del 5% della retribuzione globale mensile.

All'altro personale che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori, verrà corrisposta una indennità di rischio nella misura del 3% della retribuzione globale mensile.

Questa indennità non sarà corrisposta al personale di cui trattasi, nel solo caso in cui l'azienda lo abbia preventivamente esonerato, per iscritto, da ogni responsabilità per le eventuali mancanze nella resa dei conti.

Il ricalcolo delle suddette indennità di cassa e di maneggio denaro, per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli interessi derivanti da eventuali cauzioni andranno a beneficio dell'impiegato.

Dichiarazione a verbale

Al personale con mansioni impiegatizie non qualificato cassiere, cui per le sue mansioni venga o sia stata riconosciuta la maggiorazione del 5%, tale indennizzo verrà mantenuto o corrisposto sulla retribuzione globale fintantoché lo stesso espliciti le mansioni suddette.

ART. 27

ASSENZE E PERMESSI

Salvo caso di forza maggiore tutte le assenze devono essere giustificate entro il mattino successivo al primo giorno di assenza.

Nel caso di assenze non giustificate potranno essere applicate le sanzioni di cui al successivo art. 36.

Al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda ha la facoltà di accordare permessi di breve durata per giustificati motivi, senza corrispondere la relativa retribuzione e senza computarli in conto dell'annuale periodo di ferie.

Per i permessi ai lavoratori studenti si rinvia alla dizione dell'art. 10 della Legge 20/5/1970, n°300 ⁽¹⁾. Legge 53/2000 e successive modificazioni.

Il lavoratore a tempo indeterminato può chiedere un periodo di congedo, della durata non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa, per gravi e documentati motivi familiari, ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge 8 marzo 2000 n. 53 ⁽²⁾ e del Decreto del Ministro per la solidarietà sociale 21 luglio 2000 n. 278 ("Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53 concernente congedi per eventi e cause particolari").

Il congedo deve essere motivato dalla situazione personale del lavoratore, di un componente della sua famiglia anagrafica, del coniuge, dei figli, e delle altre persone indicate dall'art. 433 del codice civile anche se non conviventi, di persone portatrici di handicap, che siano parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

I gravi motivi per i quali è giustificata la richiesta di congedo di cui al presente comma sono costituiti da:

- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone indicate sopra;
- necessità di impegno particolare nella cura o nell'assistenza di una delle persone sopraindicate;
- situazione di grave disagio personale (esclusa l'ipotesi di malattia) del lavoratore;
- specifiche patologie acute o croniche a carico di una delle persone sopraindicate quali quelle indicate alla lettera d) del comma 1 dell'art. 2 del Decreto ministeriale 21 luglio 2000 n. 278.

Il congedo può essere fruito in materia continuativa o frazionata. Il suo godimento viene attestato dal datore di lavoro al termine del rapporto; nel calcolo si computano anche le frazioni di mese.

Durante il periodo di assenza per congedo di cui al presente articolo, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto: non ha diritto a retribuzione alcuna e gli è interdetto lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa.

Salva l'applicazione di quanto previsto dal comma secondo dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 in ordine al riscatto ed alla prosecuzione volontaria, il periodo di congedo non viene computato ai fini dell'anzianità di servizio ed ai fini previdenziali.

Il lavoratore che intenda godere del permesso di cui al presente articolo ne deve fare domanda per iscritto con un preavviso, salvo casi di oggettiva impossibilità, di almeno giorni quindici di calendario specificando, sempre con il rispetto della riservatezza della persona interessata, il motivo della domanda ed allegando idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Devono essere indicate altresì la decorrenza e la durata del periodo o dei periodi di congedo richiesti e, ove sia possibile, indicata anche una durata minima. Ove il congedo venga richiesto per situazioni che richiedano particolare impegno del dipendente o per la sua situazione di grave disagio personale, in un caso con la domanda deve essere indicata la sussistenza delle condizioni ivi previste.

Entro venti giorni lavorativi dalla ricezione della domanda, l'azienda deve pronunciarsi in ordine alla stessa.

¹ Cfr. testo legge 20/5/1970 n° 300

² Cfr. testo legge 8/3/2000, n. 53

È data facoltà alle parti di indicare se sia o meno possibile il rientro del lavoratore in azienda anticipatamente ed in caso affermativo di specificare con quale preavviso. In ogni caso, con il consenso dell'azienda, il lavoratore può sempre rientrare in epoca anticipata.

In caso di particolare accoglimento o di diniego, il lavoratore può chiedere il riesame della sua domanda nei successivi venti giorni assistito dalle RSA/RSU o dalle OO.SS. territoriali.

In applicazione del disposto dell'articolo 4, comma 3 della legge 53/2000, il dipendente che riprenda l'attività lavorativa dopo avere goduto un congedo ai sensi del presente articolo, per complessivi due anni potrà frequentare un corso di formazione teorico pratico della durata massima di 160 ore, delle quali almeno metà di formazione teorica; ove il periodo di congedo sia stato inferiore a due anni, la durata del corso verrà riproporzionata in relazione alla durata del congedo ed alle mansioni del dipendente.

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

ART. 28

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI ED ASPETTATIVA

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali delle Associazioni di cui all'art. 19 della Legge 20 maggio 1970 n°300, hanno diritto a permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette.

Tali permessi saranno concessi per un massimo di 9 giorni all'anno.

Ove alle dipendenze di una stessa azienda vi siano più lavoratori che ne possono beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno comunque superare il massimo di 18 giorni all'anno.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro che provvederanno a comunicare all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive, potrà essere concesso un periodo di aspettativa della durata massima di mesi 6 rinnovabili, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

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

Hanno diritto a tali permessi almeno:

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

I permessi retribuiti per i dirigenti sindacali aziendali non potranno essere inferiori a 8 ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori a 2 ore all'anno per ciascun dipendente.

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

I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione alle trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni l'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta all'impresa 3 giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

VOLONTARIATO

In relazione a quanto previsto dall'art. 17 della legge 11 agosto 1991, n. 266, le parti concordano che i lavoratori che fanno parte delle organizzazioni del volontariato iscritte ai registri dalla legge predetta, hanno diritto di usufruire, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, delle forme di flessibilità dell'orario e delle turnazioni in atto aziendali.

A livello aziendale saranno definiti i criteri di accesso alla presente normativa.

ART. 29

DIRITTO ALLO STUDIO

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concorderanno, 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 i corsi di formazione professionale istituiti a livello nazionale di cui all'art. 2, punto f), del presente contratto ed inoltre verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dalla Legge 53/2000.

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 – a decorrere dal 1° Ottobre 1976 – moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.

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.

Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

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 richieste come permesso retribuito.

A tale fine, il lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordati con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

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 e quarto comma del presente articolo, la direzione aziendale d'accordo con la rappresentanza sindacale, ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quarto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività delle agenzie marittime.

ART. 29 bis

PERMESSI FORMAZIONE PROFESSIONALE

La formazione dei lavoratori, nelle materie in cui vige un obbligo di legge, deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

I lavoratori hanno diritto, nell'ambito dell'orario di lavoro ad ulteriori 20 ore nel corso dell'anno per partecipare ai corsi di formazione erogati dall'Ente Bilaterale Nazionale.

La scelta dei corsi dovrà essere attinente all'attività lavorativa del dipendente e comunque compatibile alle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda.

Le ore non usufruite non sono cumulabili.

I lavoratori dipendenti da aziende non iscritte all'Ente Bilaterale Nazionale, potranno utilizzare tale monte ore per frequentare corsi di formazione in materie attinenti il proprio ambito professionale, il costo della formazione sarà a carico del datore di lavoro fino ad un importo massimo di € 500,00.

ART. 30

CONGEDO MATRIMONIALE

Al dipendente compete, per contrarre matrimonio, un congedo retribuito di 15 giorni di calendario.

Tale diritto è esteso alle unioni di fatto. Ai sensi del presente articolo si intende per "unione di fatto" il rapporto tra due persone, anche dello stesso sesso, legate in modo continuativo da comunione di vita affettiva e materiale, perdurante da almeno sei mesi e risultante da certificazione anagrafica - stato di famiglia - che attesti lo stato di convivenza.

Il matrimonio successivo ad un'unione di fatto per la quale sia stato fruito il relativo congedo non dà diritto ad un nuovo congedo, ed in caso di cessazione di un'unione di fatto, il congedo per una nuova unione non potrà essere richiesto prima che sia trascorso, dalla cessazione del precedente, un periodo di tempo pari al termine necessario per la richiesta di divorzio dopo la separazione.

Il congedo di cui al presente articolo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

Il lavoratore ha diritto di usufruire di una settimana di ferie maturate in aggiunta al congedo matrimoniale da computarsi nel periodo di cui all'art. 31.

Il congedo matrimoniale deve essere usufruito entro 90 giorni dalla celebrazione delle nozze.

La settimana aggiuntiva di ferie di cui al comma precedente non potrà essere fruita nei periodi che vanno dal 1°luglio al 20 agosto e dal 7 dicembre al 6 gennaio, salvo condizioni di miglior favore.

ART. 31

FERIE

Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 22 giorni.

I suddetti periodi di ferie vanno computati per giorni lavorativi (escluso il sabato).

Nell'anno di assunzione, in quello di cessazione, come pure in quello di passaggio di scaglione, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese fino a 15 giorni non saranno conteggiate, mentre saranno considerate mese intero quelle superiori.

Il periodo di prova, una volta ultimato, va computato agli effetti della determinazione delle giornate di ferie spettanti.

La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie e il personale avrà diritto alle stesso od alle indennità sostitutive dei giorni maturati e non goduti.

Qualora il lavoratore abbia goduto un numero di giorni di ferie superiori a quelli maturati, il datore di lavoro avrà diritto a trattenere in sede di liquidazione l'importo corrispondente ai giorni di ferie godute e non maturate.

L'epoca delle ferie sarà fissata dall'azienda tenuto conto, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore e previa consultazione, al fine di un'auspicabile soluzione di comune soddisfazione, con le Commissioni interne e le Rappresentanze sindacali aziendali.

Fermo restando gli obblighi di legge le ferie superiori ai 15 giorni potranno essere divise in due periodi.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso, salvo richiesta scritta del lavoratore.

In caso di richiamo in servizio nel corso del godimento delle ferie o di spostamento del periodo precedentemente fissato, il lavoratore avrà diritto al rimborso delle spese, comprovate documentalmente, derivategli dall'interruzione o dallo spostamento.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Il periodo di ferie non può essere sostituito dalla relativa indennità salvo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Nel caso in cui le ferie non siano state fruita nel termine dell'anno di lavoro, il diritto non è ovviamente perduto.

ART. 32

TRATTAMENTO DI MALATTIA O INFORTUNIO

L'assenza per malattia o per infortunio dovrà essere comunicata entro 24 ore, salvo i casi di giustificato motivo.

A richiesta dell'azienda il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico.

Il controllo dell'assenza per infermità può essere effettuato attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

A) Malattia

Nel caso di interruzione del servizio dovuto a malattia, verrà accordato al dipendente non in prova, il seguente trattamento:

- 1) per anzianità di servizio fino a sette anni: conservazione del posto di lavoro per mesi nove e corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per quattro mesi e della metà di essa per altri cinque mesi;
- 2) per anzianità di servizio oltre i sette anni: conservazione del posto per dodici mesi e corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per quattro mesi e della metà di essa per altri otto mesi.

Il trattamento di cui sopra è comprensivo di quanto erogato dall'INPS, esclusa la parte di indennità afferente all'eventuale lavoro straordinario compreso fra gli elementi retributivi presi a base per il computo dell'indennità stessa.

Il trattamento di cui ai due precedenti commi cesserà qualora il dipendente con più periodi di malattia raggiunga in complesso, durante 18 mesi consecutivi, i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati.

In caso di malattie particolarmente gravi, quali a scopo esemplificativo Tbc, tumori, è concesso un periodo di aspettativa non superiore a 12 mesi non retribuito. Tale aspettativa non è computabile ad alcun effetto contrattuale nell'anzianità di servizio. La richiesta di aspettativa deve essere presentata entro e non oltre il primo giorno lavorativo successivo alla scadenza dei termini previsti nel comma precedente.

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento del dipendente, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ai fini del computo dei diritti di cui sopra si sommano tutti i periodi di assenza per malattia, ad esclusione di quelli derivanti dalle seguenti patologie: Tbc, tumori, sclerosi multipla, morbo di Parkinson, morbo di Alzheimer, occorsi al lavoratore durante un arco temporale di 18 mesi. L'arco temporale da assumere per il calcolo coincide con i 18 mesi consecutivi immediatamente precedenti qualsiasi momento considerato ove concomitante con lo stato di malattia in corso e con l'esclusione del periodo di prova.

L'esclusione dal computo del periodo di comportamento delle assenze derivanti dalle patologie sopraindicate avverrà solo se certificate e tempestivamente comunicate all'azienda al momento del loro insorgere. L'esclusione del periodo di comportamento decorrerà dal momento della effettiva comunicazione all'azienda.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consente al dipendente di riprendere servizio, egli potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto di cui all'art. 41. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

B) Infortunio sul lavoro

Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili come tali dall'INAIL.

Al lavoratore sarà conservato il posto di lavoro per tutto il periodo riconosciuto dall'istituto assicuratore per la corresponsione dell'indennità per l'invalidità temporanea.

Nel caso di interruzione del servizio dovuto ad infortunio, verrà accordato al dipendente non in prova, il seguente trattamento economico:

- corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per dieci mesi.

Il trattamento di cui sopra è comprensivo di quanto erogato dall'INAIL.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare a suo carico contro gli infortuni sul lavoro tutto il personale con mansioni impiegate che abitualmente esplica le sue mansioni fuori dell'ufficio.

L'assicurazione di cui al precedente comma deve garantire all'impiegato, ove già non assicurato con l'INAIL:

- per il caso di morte: 5 annualità di retribuzione globale;
- per il caso di invalidità permanente: 6 annualità di retribuzione globale.

ART. 33

DIRITTI CIVILI

TOSSICODIPENDENTI

I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere a programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle UU.SS.LL o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore ai dodici mesi.

L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico - riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono essere a loro volta posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, lettera b) della Legge 18 Aprile 1962, n. 230.

Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psico-fisici ed attitudinali per l'accesso all'impiego, nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi.

Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro della Sanità, e sono sottoposti a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità previste dal decreto interministeriale.

In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal DPR n. 309/1990 e successive modificazioni.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dalla legge 53/2000 e dai decreti Ministeriali di attuazione.

TUTELA DELLE PERSONE DISABILI

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992 così come modificata dalla L. 183/2010, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 33 del D.Lgs 151/2001, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito, fruibili anche in maniera continuativa od oraria, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

Il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni, è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

Dopo il compimento della maggiore età, la lavoratrice madre, o in alternativa il lavoratore padre, ha diritto ai tre giorni mensili a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.

Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti dall'art. 33 del citato D.Lgs 151/2001, si applicano le disposizioni di cui all'art. 34 comma 5 del medesimo D.Lgs 151/2001, nonché quelle contenute nell'art. 43 del D.Lgs 151/2001.

Il genitore o familiare lavoratore che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancante, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa ed ha diritto, ove possibile, a scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere, e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi retribuiti di cui ai commi 2 e 3, e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita ad altra sede senza il proprio consenso.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5 Febbraio 1992, n. 104 così come modificata dalla L. 183/2010.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi competenti.

ETILISMO

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, cui viene accertato lo stato di etilismo, e che accede a programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle UU.SS.LL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, può essere concesso per una sola volta, compatibilmente con le esigenze aziendali e di servizio, un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore ai tre mesi.

A tal fine, il lavoratore è tenuto a presentare unitamente alla relativa richiesta, la documentazione attestante lo stato di etilismo e l'ammissione al programma di riabilitazione.

Ogni mese il lavoratore dovrà presentare adeguata attestazione rilasciata dalla struttura presso cui esegue il trattamento riabilitativo circa l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo, o alla scadenza dell'annualità ovvero alla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

L'aspettativa prevista dal comma 2 costituisce interruzione del servizio. Pertanto durante i suddetti periodi non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Per la sostituzione del lavoratore in aspettativa, l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

LAVORATORI MALATI DI AIDS

In applicazione alla legge n. 135/1990 l'azienda si impegna, in particolare, a:

- non effettuare sul personale accertamenti sanitari finalizzati all'individuazione della patologia;
- garantire il posto di lavoro e la riservatezza, favorendo nel contempo l'inserimento nell'ambiente lavorativo ed accordando turni di lavoro, orari anche individuali, mansioni e sedi che agevolino le terapie.

LAVORATORI AFFETTI DA VIRUS HIV

- 1) Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è vietato al datore di lavoro lo svolgimento di indagini volte ad accertare nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività.
- 2) Nel caso in cui i soggetti sopra menzionati svolgano o dovessero svolgere mansioni che possono comportare rischi per la salute dei terzi sono ammessi accertamenti sanitari a tutela del bene della salute costituzionalmente tutelato.
- 3) L'azienda ha l'obbligo di garantire il posto di lavoro la riservatezza favorendo nel contempo l'inserimento nell'ambiente di lavoro e accordando orari di lavoro, mansioni e sedi che permettano di effettuare tutte le terapie.

ART. 34

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio (*), l'azienda deve, in tale evenienza:

- a) conservare il posto alle lavoratrici per il periodo previsto dalla legge;
- b) integrare l'indennità a carico dell'INPS sino al raggiungimento delle seguenti aliquote:

* Cfr. testo-D. Lgs. 151/2001

- 1) primi quattro mesi: 100%;
- 2) quinto mese: 80%;
- 3) sesto mese: 50%

della retribuzione globale mensile.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di cui al punto a).

Al rientro dall'assenza per maternità la lavoratrice madre sarà di norma inquadrata nuovamente nella mansione svolta precedentemente.

CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO.

Entrambi i genitori hanno diritto ad assentarsi, alternativamente, dal lavoro per le malattie del figlio fino a otto anni di età con le seguenti modalità:

ENTRO I TRE ANNI DI ETÀ DEL BAMBINO:

Entro i tre anni di età del figlio non c'è alcun limite temporale ai congedi per malattia e i primi due giorni per ogni anno, verranno retribuiti al 100%.

DAI TRE AGLI OTTO ANNI DI ETÀ DEL BAMBINO:

Dai tre anni agli otto anni di età del bambino è prevista l'assenza dal lavoro nel limite di 5 giorni lavorativi non retribuiti ogni anno per ciascun genitore per ciascun figlio.

L'azienda in aggiunta a quanto sopra concederà 1 giorno di permesso retribuito, in aggiunta agli altri permessi, per ogni anno dal terzo anno di età del bambino all'ottavo per malattia.

Il congedo per malattia del figlio spetta al genitore richiedente anche se l'altro non ne ha il diritto.

Il ricovero ospedaliero del figlio interrompe il decorso delle ferie di cui sia in fruizione il genitore.

In aggiunta ai permessi suddetti qualora la lavoratrice/ lavoratore avesse esaurito tutti i permessi retribuiti spettanti ai sensi dell'art. 15, le aziende riconosceranno un'ulteriore giornata di permesso retribuito che potrà essere fruita in alternativa in caso di malattia del figlio/a fino agli 8 anni di vita del bambino/a oppure per l'inserimento nel nido o nella scuola di infanzia.

Tale permesso decadrà in caso di mancato godimento nell'anno solare di maturazione, senza dare diritto ad alcuna indennità e/o accumulo.

ART. 34 bis

LAVORO PART-TIME PER MATERNITÀ

Fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa in materia di part-time, le lavoratrici ed i lavoratori a seguito di maternità/paternità e sino al compimento del terzo anno di vita del minore, nonché la lavoratrice ed il lavoratore che abbia avuto un minore in affidamento od adozione entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia, potranno richiedere la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro in part-time per la durata di sei mesi anche rinnovabili.

Il part-time sarà concesso entro i seguenti parametri:

- aziende da 21 a 50 dipendenti 1 part-time;
- aziende da 51 a 75 dipendenti 2 part-time;
- dal 76 dipendente un part-time ogni 25 dipendenti;
- il part-time sarà concesso per periodi semestrali ed in caso di più richiesta a rotazione;

La lavoratrice/il lavoratore potrà presentare la domanda al termine della astensione obbligatoria dal lavoro.

In presenza di un numero di richieste eccedenti il limite di cui sopra l'azienda concederà il part-time in base alla data di presentazione della domanda.

La lavoratrice/lavoratore che ha già usufruito della trasformazione a seguito della medesima maternità potrà ripresentare la domanda per un ulteriore semestre solo alla scadenza del periodo precedente.

Diversi criteri di concessione potranno essere stabiliti in sede di contrattazione di secondo livello

Si demanda alla contrattazione di secondo livello l'attuazione delle possibilità di usufruire ad ore del congedo parentale ai sensi dell'art. 1 comma 339 l. 228/2012;

ART. 35

SERVIZIO MILITARE

In caso di chiamata alle armi per obblighi di leva si applicano le norme del DL 13 Settembre 1946, n. 303.

La chiamata alle armi, salvo che per i lavoratori in prova, non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo passato sotto le armi sarà considerato utile agli effetti dell'indennità di anzianità.

In caso di richiamo alle armi si applicano le norme della legge 3 Maggio 1955, n. 370, e la durata del richiamo viene computata nell'anzianità di servizio.

Quando il dipendente sia in prova, il richiamo alle armi determina la sospensione del rapporto di lavoro.

Terminato il servizio militare, il dipendente dovrà presentarsi in azienda per riprendere servizio entro 30 giorni.

Qualora il dipendente non si presenti entro i termini sarà considerato dimissionario.

ART. 36

DISCIPLINA DEL LAVORO: DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

Ferme restando le norme previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, nello svolgimento del rapporto di lavoro i diritti e i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano.

Il lavoratore deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:

- 1) svolgere l'attività con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta;
- 2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro, impartitegli dall'imprenditore o dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;
- 3) non trattare affari per proprio conto o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione ed ai metodi di lavoro dell'azienda, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio;
- 4) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
- 5) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;
- 6) avere cura degli oggetti, macchinari e strumenti e quant'altro a lui affidato.

In conformità a quanto previsto dall'art. 7 della citata legge n. 300/1970, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa ed alla correttezza del comportamento potrà dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- 1) rimprovero verbale per le mancanze più lievi;
- 2) rimprovero scritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa non superiore all'importo di 3 ore di stipendio;
- 4) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore ai 5 giorni
- 5) Licenziamento

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo, senza giustificato motivo;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- guasti per incuria il materiale o la merce che deve trasportare o che comunque abbia in consegna oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali guasti verificatisi;
- sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto o durante il lavoro;
- tenga un contegno inurbano e scorretto verso la clientela ed il pubblico;

- commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda;
- non osservi le norme e le disposizioni in materia di sicurezza e sull'igiene del lavoro, salvo che la condotta non sia stata oggetto di sanzione ai sensi del D. Lgs. 81/2008.

Il provvedimento della sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e lavoro, si applica nei confronti del lavoratore che:

- si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;
- per negligenza nel servizio, arrechi danni all'azienda, al materiale, alle persone o alle macchine;
- si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;
- utilizzi, i sistemi informatici e/o di comunicazione messi a disposizione dall'azienda, in violazione delle disposizioni della stessa e/o del regolamento ove presente, sempre che la condotta non costituisca ipotesi più grave.
- È consentito l'utilizzo degli strumenti aziendali per attività di aggiornamento professionale tramite corsi promossi dall'Ente Bilaterale Nazionale di Categoria da effettuarsi nei modi e nei tempi concordati con l'azienda;
- esegua, fuori dall'orario di lavoro, ma in luoghi di pertinenza aziendale e con l'utilizzo di strumenti aziendali, attività o lavori per conto proprio o di terzi, senza sottrazione di materiale aziendale, salva autorizzazione del datore;
- si assenti ingiustificatamente dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare;
- commetta recidiva oltre la terza volta in qualsiasi condotta che abbia comportato l'erogazione della multa.
- Il provvedimento del licenziamento si applica nei confronti del lavoratore che:
- commetta atti e/o tenga condotte che provochino all'azienda grave danno o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano reati a termine di legge.

A titolo esemplificativo:

- gravi atti di insubordinazione nei confronti dei superiori accompagnata da comportamenti violenti;
- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento doloso di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, durante l'orario di lavoro, di attività per conto proprio o di terzi;
- assenza ingiustificata dal lavoro oltre tre giorni nel corso dell'anno solare;
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale al quale siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza custodia, controllo;
- compia abusi dolosi in ordine ai rimborsi spese per trasferte;
- nel caso in cui il lavoratore commetta all'interno dell'azienda, molestie sessuali o cagioni lesioni volontarie fisiche a colleghi o a personale esterno;
- utilizzi i sistemi informatici e/o di comunicazione messi a disposizione dall'azienda in violazione delle disposizioni della stessa e/o del regolamento ove presente, quando dalla condotta possa derivare grave danno alla azienda e comunque costituisca pericolo per la sicurezza ed integrità dei sistemi informatici aziendali.

Recidiva oltre la terza volta in qualsiasi condotta che abbia comportato l'erogazione della sanzione della sospensione.

L'importo delle multe disciplinari verrà versato all'INPS.

Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute nel presente articolo, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore più grave del rimprovero verbale senza avergli preventivamente e per iscritto contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua

difesa. La contestazione dovrà essere inviata al lavoratore entro 20 giorni lavorativi dalla data in cui l'impresa ha avuto conoscenza del fatto contestato.

Il lavoratore, entro il termine perentorio di 10 giorni lavorativi dalla data di ricevimento della contestazione, potrà fornire le proprie giustificazioni per iscritto o chiedere di essere sentito a sua difesa con la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La sanzione disciplinare se comminata dovrà essere inviata dall'impresa al lavoratore entro e non oltre 30 giorni lavorativi dalla scadenza del termine di 10 giorni stabilito dal precedente comma.

Tale termine potrà essere prorogato una sola volta per un periodo massimo di ulteriori 30 giorni lavorativi qualora la valutazione delle giustificazioni richieda una particolare attività istruttoria, previa comunicazione al lavoratore da inviarsi nel termine di cui al comma precedente.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o di quelle previste dall'art. 49 del presente contratto.

In caso di ricorso in arbitrato, qualora risulti accertato che il fatto contestato non sussiste o comunque non costituisce condotta disciplinarmente rilevante con conseguente annullamento della sanzione, le spese sostenute saranno comunque a carico dell'azienda/ente.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 18 mesi dalla loro applicazione.

ART. 36 Bis

SOSPENSIONE CAUTELARE

In caso di contestazioni relative a mancanze che possano giustificare l'applicazione della sanzione del licenziamento il datore di lavoro potrà disporre contestualmente la sospensione cautelare non disciplinare dal lavoro con effetto immediato e per l'intera durata del procedimento disciplinare.

ART. 37

RESPONSABILITÀ DELL'AUTISTA E DEL PERSONALE DI SCORTA RITIRO PATENTE – PULIZIA MACCHINA

L'autista non deve essere comandato, né destinato ad effettuare operazioni di facchinaggio. Fermo restando quanto sopra, l'autista deve collaborare a che le operazioni di carico e scarico dell'automezzo affidatogli siano tecnicamente effettuate.

L'autista è responsabile dei veicoli affidatigli e, unitamente al personale di scorta, di tutto il materiale e delle merci che ricevono in consegna, rispondendo degli eventuali smarrimenti o danni che siano ad essi imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore.

L'autista è inoltre responsabile per le contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.

A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo stesso sia in normale stato di funzionamento, che non manchi del necessario e, in caso contrario, ne deve dare immediatamente avviso all'azienda.

L'autista al quale venga ritirata la patente di guida, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista, durante questo periodo, potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà il salario della categoria nella quale viene a prestare servizio.

Nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda potrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria della categoria alla quale egli viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposta l'indennità di licenziamento di cui all'art. 43, secondo la retribuzione percepita nella categoria cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo, intesa questa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia.

Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro. Qualora siano effettuate oltre l'orario normale di lavoro, esse saranno considerate come prestazioni straordinarie.

Restano ferme le norme di cui sopra dette per mansioni anche se eseguite da altro personale.

ART. 38

TRASFERTE E RIMBORSO SPESE

Al personale in missione per servizio, l'azienda corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
- b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio - nei limiti della normalità - quando la durata del servizio obblighi il personale ad incontrare tali spese;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive, necessarie per l'espletamento della missione.

Al personale chiamato quale teste in causa civile o penale per motivi inerenti il servizio, oltre alla retribuzione, saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per viaggi, vitto e alloggio;

- d) una diaria, in aggiunta al trattamento di cui sopra, di euro 22 giornalieri nei casi in cui la missione comporti una permanenza fuori dalla sede di lavoro superiore a 12 ore.

ART. 39

TRASFERIMENTI

Al lavoratore che sia trasferito, per disposizione dell'azienda, da una sede all'altra situata in località che comporti l'effettivo trasferimento del domicilio, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.).

Le modalità e i termini di tale rimborso spese saranno concordati preventivamente con l'azienda.

Al personale, in caso di trasferimento, oltre al predetto rimborso è dovuta anche una diaria "una tantum" nella misura di una retribuzione globale mensile, più un decimo della retribuzione mensile per ogni familiare a carico che si trasferisce.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro prima della comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato per iscritto con il preavviso di 1 mese.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, l'Organizzazione imprenditoriale competente per territorio invierà alle OO.SS. copia della lettera con la quale viene comunicato al lavoratore il trasferimento che comporti per il lavoratore stesso un cambiamento di domicilio al di fuori dal comune di residenza originario.

Il personale che non accetti il trasferimento, se licenziato, ha diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso.

Il personale trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione, e salva l'applicazione dei nuovi minimi tabellari delle località ove viene trasferito se più favorevoli, nonché il riconoscimento di quelle indennità e competenze che siano inerenti alle nuove condizioni locali e alle particolari nuove prestazioni.

ART. 40

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, salvo il caso di recesso per giusta causa che è disciplinato dall'art. 2119 del codice civile (*) e dalla legge 15 luglio 1966, n° 604 (**), non può essere risolto da parte dell'azienda senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

* Il testo dell'articolo n. 2119 del C.C. è riportato a pag. xxx

** Cfr. testo legge 15/7/1966, n. 604

A) PER GLI IMPIEGATI CHE, AVENDO SUPERATO IL PERIODO DI PROVA, NON HANNO SUPERATO I CINQUE ANNI DI SERVIZIO:

- 1) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 7° e 6° livello;
- 2) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 5° livello;
- 3) mesi uno per gli impiegati degli altri livelli.

B) PER GLI IMPIEGATI CHE HANNO SUPERATO I CINQUE ANNI DI SERVIZIO E NON I DIECI:

- 1) mesi tre e quindici giorni per gli impiegati di 7° e 6° livello;
- 2) mesi due per gli impiegati di 5° livello;
- 3) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati degli altri livelli.

C) PER GLI IMPIEGATI CHE HANNO SUPERATO I DIECI ANNI DI SERVIZIO:

- 1) mesi quattro e quindici giorni per gli impiegati di 7° e 6° livello;
- 2) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 5° livello;
- 3) mesi due per gli impiegati degli altri livelli.

D) PER IL PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE:

- 1) sei giorni lavorativi.

In caso di dimissioni il lavoratore dovrà dare preavviso pari al 50% delle misure sopra indicate.

I termini di disdetta decorrono per gli impiegati dalla metà o dalla fine di ciascun mese e per il personale con mansioni non impiegatizie dal lunedì.

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

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta di rinunciare al preavviso prima che questo abbia avuto inizio, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo all'altra parte.

In caso di licenziamento, durante il decorso del preavviso, il lavoratore ha diritto di ottenere permessi in ragione di due ore giornaliere per la ricerca di altra occupazione.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

Nota a verbale

Esclusivamente per il personale assunto prima del 1° aprile 2004 i termini di preavviso sono i seguenti:

C) PER GLI IMPIEGATI CHE HANNO SUPERATO I DIECI ANNI DI SERVIZIO:

- 1) mesi quattro e quindici giorni per gli impiegati di 7° livello;
- 2) mesi quattro e quindici giorni per gli impiegati di 5° e 6° livello;
- 3) mesi due per gli impiegati degli altri livelli.

ART. 41

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982 n° 297, e secondo le norme del presente articolo.

Per i periodi di servizio prestato sino al 31/5/1982, il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e con le misure dell'art. 39 CCNL 13/6/1980.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n° 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di 'una tantum', gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario, se corrisposti con le modalità di cui all'art. 18 del presente contratto, e per lavoro festivo;
- la indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 40;
- la indennità sostitutiva di ferie;

- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché il 50% delle stesse quando hanno carattere continuativo;
- le indennità economiche corrisposte da istituti assistenziali (INPS, INAIL) (*);
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del datore di lavoro;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Per le anticipazioni previste dalla legge 297/82 e 53/2000 sul trattamento di fine rapporto, le priorità per la relativa concessione sono fissate nell'allegato 2 al CCNL 28/6/84.

ART. 42

PREVIDENZA

A favore del personale impiegatizio, dipendente da aziende inquadrato agli effetti contributivi nel settore commercio, è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con il contratto collettivo 25 gennaio 1936, e con le successive modifiche ed integrazioni.

I contributi al Fondo di previdenza di cui al contratto citato vengono calcolati sullo stipendio mensile e precisamente sulle voci 1, 2, 3 e 4 dell'art. 20, nonché sulla 13^a e 14^a erogazione, anche queste determinate in base alle voci sopra citate.

Il personale impiegatizio di età inferiore a 18 anni è escluso dalla iscrizione al Fondo.

Al fine di garantire una maggiore aderenza delle prestazioni previdenziali del Fondo alle linee e tendenze di riforma del sistema previdenziale italiano, sempre negli ambiti definiti dal D.Lgs. n. 509/94, le parti convengono quanto segue:

- per tutti i lavoratori di aziende che versano contributi al FASC, che entreranno nel settore a far data da 01.01.02 le prestazioni previdenziali del Fondo avranno carattere pensionistico aggiuntivo e verranno corrisposte eliminando eventuali disparità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori, con le stesse modalità e con gli stessi requisiti previsti nell'articolo 7 del D.Lgs. n. 124/93;
- tutti i lavoratori già iscritti al Fondo alla data del 31.12.01 potranno optare, in relazione ai contributi futuri, per il nuovo regime di prestazioni come sopra previsto, sulla base dell'aspettativa di migliori rendimenti conseguente all'impiego di capitali per un più lungo periodo e alle incentivazioni che verranno determinate dal C.d.A. del Fondo; i lavoratori che opteranno per il nuovo regime di prestazioni dovranno altresì scegliere se destinarvi anche quanto maturato precedentemente alla data del nuovo regime di prestazioni o se conservare per detta quota l'attuale trattamento. Il C.d.A. del Fondo individuerà inoltre le scadenze entro le quali i lavoratori dovranno esprimere le opzioni suddette.

Dall'applicazione del nuovo meccanismo saranno esclusi tutti i soggetti che si trovano ad avere maturato una anzianità contributiva ai fini INPS tale che permetta loro, nel giro di un breve lasso temporale (5 anni) di accedere alla pensione di vecchiaia o di anzianità;

- Agli attuali dipendenti che non optino per il nuovo regime continueranno ad essere riconosciute, all'atto dell'uscita dal settore, le prestazioni ai sensi dell'articolo 14 dello Statuto, consistenti nella liquidazione del capitale versato e degli interessi accreditati alla fine dell'anno sulla base dei risultati di bilancio.

Integrazione verbale d'intesa del 20 marzo 2017, Previ.Log /Priamo

Le parti stabiliscono per i lavoratori aderenti a Previ.Log. che la quota contributiva di parte aziendale sia pari all'1% calcolata sugli elementi utili della retribuzione mensile, così come previsto dal presente contratto. Tale quota decorrerà a far data dal 1° aprile 2018.

La quota minima per i lavoratori aderenti sarà pari a quella versata dall'azienda.

Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, la quota mensile di accantonamento del TFR maturato nel corso dell'anno da destinarsi alla Previdenza Complementare sarà quella delle disposizioni legislative vigenti.

Per i lavoratori di prima occupazione anteriore al 28 aprile 1993, la quota mensile di accantonamento del TFR maturato nel corso dell'anno da destinarsi alla Previdenza Complementare sarà dell'1% della retribuzione utile al computo di tale istituto.

* Terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 Maggio 1982, n. 297: "In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro".

Il lavoratore potrà liberamente incrementare la sua posizione individuale con contributi aggiuntivi a suo esclusivo carico nel rispetto di percentuali (0,5%; 1%, 1,5% e seguenti) calcolate sugli stessi elementi utili alla retribuzione così come previsto dal contratto.

Al momento dell'adesione al Fondo per le imprese ed i lavoratori le quote di iscrizione saranno solo quelle previste dallo Statuto e dal Regolamento Previ.Log.

ART. 42 BIS

CASSA MUTUA / ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti concordano la costituzione della Commissione Paritetica per la creazione e gestione della Cassa Mutua che dovrà concludere i propri lavori entro il 30 giugno 2009.

Le parti convengono che il costo economico viene determinato in € 168,00 all'anno per lavoratore (oltre al contributo di solidarietà 10%) da pagarsi mensilmente (€ 14,00 * 12 mesi) a decorrere dal 1° luglio 2009.

Le parti si danno atto che nella determinazione degli aumenti contrattuali si è tenuto conto dell'incidenza economica di quanto sopra.

Aumenti contribuzione dovuta dalle imprese in favore della Cassa Mutua:

- a far data dal 1 gennaio 2012 aumento di 3 (tre) euro;
- a far data dal 1 gennaio 2013 aumento di 2 (due) euro;
- a far data dal 1 gennaio 2014 aumento di 2 (due) euro.

ART. 43

INDENNITA' IN CASO DI MORTE

In caso di decesso del lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme del codice civile.

Per il personale con mansioni impiegatizie deve essere fatta deduzione di quanto gli eredi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

ART. 44

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E LIQUIDAZIONE

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda consegnerà al lavoratore che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedita da cause di forza maggiore.

L'azienda rilascerà inoltre al lavoratore e nonostante eventuali contestazioni in corso:

- un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nell'azienda, la categoria in atto alla cessazione del rapporto, nonché le mansioni svolte;
- un prospetto, con le caratteristiche previste dalla legge per i prospetti di paga, con l'indicazione particolareggiata delle indennità spettanti al lavoratore in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro.

Qualora esistano contestazioni sull'ammontare delle indennità di liquidazione, la ditta corrisponderà al lavoratore la parte non contestata.

ART. 45

CESSIONE – TRASFORMAZIONE FALLIMENTO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

La cessione o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per sé il rapporto di lavoro ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salva la facoltà di ciascun dipendente di chiedere la corresponsione del trattamento di fine rapporto e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

In caso di fallimento della ditta, seguito dal licenziamento del lavoratore o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore stesso avrà diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, come per il caso di licenziamento.

ART. 46

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Fermo restando quanto previsto dall'Ente Bilaterale Nazionale, le parti riconoscono altresì la necessità di predisporre gli strumenti più idonei ad assicurare ai lavoratori, d'ogni qualifica e livello, un'adeguata formazione professionale, nonché la necessità di garantire agli stessi la partecipazione a corsi di riqualificazione, al fine di favorire lo sviluppo di nuove professionalità e competenze e, in ultimo, in caso di ricorso da parte dell'azienda ad ammortizzatori sociali, un più celere ed agevole reinserimento nel mercato del lavoro.

In tale ottica, le parti sono concordi nell'istituire una commissione paritetica, avente come obiettivo quello di provvedere all'elaborazione di progetti di formazione e riqualificazione che siano in grado, fra l'altro, di accedere alle risorse stanziare a livello comunitario, statale e regionale utilizzando anche, laddove esistono, strutture già funzionanti (vedi ufficio di collocamento interno di Assagenti e Federagenti).

ART. 47

SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Il secondo livello di contrattazione, si svolgerà una sola volta nel corso dell'attuale vigenza contrattuale, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal presente C.C.N.L. e verrà pertanto svolto per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del C.C.N.L. in conformità ai criteri ed alle procedure ivi indicate.

Gli accordi di secondo livello stipulati successivamente alla data del presente rinnovo contrattuale hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del C.C.N. L. e delle relative erogazioni economiche. Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali/territoriali di cui al presente articolo devono essere presentate all'azienda e/o all'associazione datoriale in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative un mese prima della scadenza degli accordi stessi ma comunque non prima di 15 mesi dalla entrata in vigore del contratto nazionale. L'azienda e/o l'associazione datoriale dovranno procedere a convocare un apposito incontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento della piattaforma. La trattativa si dovrà sviluppare e concludere entro i successivi 60 giorni. Nelle more dell'espletamento della procedura le parti sono tenute ad astenersi dall'assumere iniziative unilaterali sulle materie in argomento.

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali firmatarie del presente contratto operanti all'interno dell'Azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti d'intesa con le strutture territoriali/regionali delle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L..

In caso di presenza delle R.S.U. o R.S.A., trova applicazione quanto previsto nel punto 5 dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011 e del 21 settembre 2011, e da quanto previsto dal Regolamento di recepimento nel settore trasporti del testo Unico sulla rappresentatività del 16 luglio 2015.

In caso di assenza di R.S.U. o R.S.A. sono competenti le strutture sindacali territoriali riconducibili alle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L.. Per quanto concerne il sistema delle consultazioni dei lavoratori in caso di contratti collettivi aziendali firmati dalle OO.SS. territoriali trova applicazione quanto previsto nel punto 5 dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011 e del 21 settembre 2011.

Le erogazioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello territoriale/aziendale devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione di eventuali agevolazioni fiscali e contributive previste dalla normativa vigente nel periodo di applicazione. Le parti auspicano che tali norme siano rese strutturali e facilmente accessibili e si impegnano ad agire affinché le rispettive Confederazioni intervengano in tal senso nei confronti del Governo e degli Organi istituzionali.

Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili. Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, compresi i margini di produttività, nonché ai risultati dell'andamento economico dell'impresa. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi del secondo livello di contrattazione, vanno valutate le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

I parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni saranno definiti contrattualmente a livello aziendale territoriale tra le competenti Organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle imprese: le imprese forniranno annualmente le informazioni necessarie.

Al fine dell'acquisizione degli elementi di conoscenza comune per la definizione dei parametri utili per la contrattazione di secondo livello, le parti, anche in base ai dati degli Osservatori regionali, valuteranno preventivamente le condizioni di comparto del territorio.

In fase di prima applicazione, le piattaforme di 2° livello in ambito territoriale o aziendale potranno essere presentate nell'arco della vigenza contrattuale, secondo le procedure previste dal comma 2 del presente articolo non prima che siano trascorsi tre mesi dalla data di sottoscrizione di rinnovo del presente C.C.N.L.

La contrattazione di secondo livello avrà per oggetto i trattamenti economici con le modalità e i criteri sopra indicati, in ogni caso non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del C.C.N.L..

Laddove a livello territoriale o Aziendale non si pervenisse ad un accordo entro i termini previsti dalla procedura di cui al comma 2 del presente articolo, ai dipendenti interessati, in aggiunta al trattamento economico già fissato dal C.C.N.L., sarà corrisposto a titolo di elemento di garanzia un'erogazione pari al 2,0% del minimo tabellare, provvisoria ed assorbibile sulla contrattazione di 2° livello.

In caso di mancati accordi di cui al comma 2 del presente articolo nel triennio di riferimento, tale elemento di garanzia diventa definitivo e non assorbibile da nessuna erogazione successiva.

Alla contrattazione di secondo livello, vengono demandate le seguenti materie, con le modalità previste negli accordi interconfederali suddetti:

- a) l'applicazione delle norme inerenti l'orario di lavoro e le forme di articolazione previste dall'art. 15;
- b) la gestione dell'orario straordinario in relazione ai previsti meccanismi di cumulo delle ore prestate, con trasformazione delle stesse in riposi compensativi;
- c) le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni in attuazione delle norme esistenti;
- d) la misura di indennità di mensa e/o indennità o ticket sostitutivi mensa ed eventuali altre indennità connesse a specifiche e comprovate situazioni territoriali;
- e) la sperimentazione di forme innovative di organizzazione del lavoro funzionali alla rotazione di mansione ed alla crescita professionale;
- f) la definizione di fabbisogni formativi e la contrattazione di percorsi professionali;
- g) particolari misure che favoriscano la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, regolamentazione del lavoro agile (smart working) come da accordo allegato al presente contratto;
- h) reperibilità;
- i) la fruizione dei permessi ai sensi dell'art. 15, permessi retribuiti, del presente contratto;
- j) le somme economiche a natura premiale (premio di risultato – PDR) in qualsivoglia forma corrisposta, denaro e welfare;
- l) eventuali ulteriori quote da destinare al fondo di previdenza integrativa Priamo.

Le parti si impegnano a non modificare le condizioni del presente contratto nazionale per tutto il suo periodo di vigenza.

Le eventuali richieste, anche aziendali, che prevedessero modifiche alla presente disciplina dovranno essere discusse su un tavolo nazionale e in tale ambito eventualmente condivise.

La presente disciplina sostituisce integralmente ogni precedente disposizione in materia di contrattazione di secondo livello e pertanto con la sottoscrizione del presente contratto, per il futuro, viene meno qualsivoglia precedente obbligo relativo ad erogazioni provvisorie ed assorbibili, anche dai superminimi individuali, derivanti dalla mancata conclusione di accordi territoriali e/o aziendali, fatto salvo quanto maturato a tale titolo sino alla data di sottoscrizione del presente contratto.

ART. 47 BIS

BUONI PASTO

Al personale dipendente, per ogni giornata di effettiva presenza, sarà riconosciuto una erogazione attraverso “ticket restaurant”, dell'importo di € 5,18 giornalieri.

ART. 48

INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO SOSTITUZIONE DEGLI USI E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituito, sono correlative ed inscindibili tra loro.

Il presente contratto, sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini anche se più favorevoli ai lavoratori, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste nel contratto stesso.

La previdenza e le indennità di licenziamento per il personale impiegatizio anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni complessivamente più favorevoli in atto, nell'ambito di ogni singolo istituto.

ART. 49

CONTROVERSIE INDIVIDUALI E COLLETTIVE

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero nello svolgimento del rapporto di lavoro per l'applicazione delle norme del presente contratto devono essere sottoposte a tentativo di conciliazione secondo le seguenti procedure.

Il lavoratore o i lavoratori che ritengano disattese nei propri confronti le norme contrattuali debbono avanzare reclamo alla direzione aziendale, direttamente o tramite la commissione interna.

Il reclamo deve essere esaminato o discusso tra le parti interessate entro il termine di quindici giorni dalla data di presentazione.

Nel caso di mancato accordo, le controversie devono essere demandate all'esame delle competenti Organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori, le quali dovranno pronunciarsi entro i successivi trenta giorni, ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive, sull'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

ART. 50

DELEGATO AZIENDALE

Nelle aziende che occupano da 7 dipendenti e sino a 15 le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare un unico delegato aziendale, su indicazione della maggioranza dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi della legge.

Rappresentanze sindacali unitarie

Le parti convengono di recepire l'accordo interconfederale 20/12/1993 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il numero massimo dei componenti le R.S.U. è il seguente:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 70 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità produttive che occupano da 71 a 110 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità produttive che occupano da 111 a 250 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità produttive che occupano oltre 250 dipendenti.

ART. 51

TRATTENUTA DEI CONTRIBUTI SINDACALI

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale a quei dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata all'azienda tramite l'Organizzazione sindacale.

La delega è annuale e si intende rinnovata per gli anni successivi se non viene revocata entro il mese di Settembre. La revoca avrà effetto dal 1° Gennaio dell'anno successivo a quello a cui la delega si riferisce.

La delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

Le trattenute in cifra saranno effettuate ogni mese sulle relative competenze del lavoratore.

Le quote sindacali trattenute all'azienda verranno versate secondo le modalità indicate da ciascun sindacato.

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, già concordate ed in atto in sede aziendale, restano invariati.

ART. 52

BACHECA ELETTRONICA

Le parti quale modalità integrativa del diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge 300/70 e nei limiti di applicazione della norma stessa convengono, definendo le relative modalità di accesso da parte delle RSA/RSU e delle OO.SS. firmatarie il vigente C.C.N.L., sulla istituzione della bacheca Elettronica dalla data del 01/01/2009 intendendosi per tale una pagina web attivata dall'azienda nell'ambito del sistema Intranet dell'azienda medesima.

Nella fase di avvio della BE i primi sei mesi decorrenti dalla sottoscrizione del presente contratto saranno sperimentati ai fini delle verifiche tecniche di funzionamento.

Una sezione della Intranet aziendale sarà messa dall'azienda a disposizione delle RSA/RSU riservando comunque uno spazio per comunicati di carattere nazionale e territoriale delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.

I comunicati dovranno riguardare esclusivamente materie di interesse sindacale e del lavoro nel rispetto di quanto previsto dal sopra citato art. 25 della legge 300/70.

Le modalità di utilizzo della BE sono di seguito definite:

- Ciascun lavoratore potrà accedere, mediante link dalla Intranet aziendale, alla BE per visionare i comunicati della RSA/RSU e/o delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.
- La facoltà di affissione alla BE è riservata alle RSA /RSU ed alle OO.SS. unitariamente o singolarmente; la RSA /RSU dovrà comunicare all'azienda fino ad un massimo di tre componenti quali responsabili dell'affissione dei comunicati a firma delle OO.SS.
- Per la pubblicazione dei comunicati i responsabili RSA /RSU come sopra individuati dovranno inviare all'indirizzo di posta elettronica comunicato dall'azienda una e-mail con allegato un formato non modificabile o alterabile.
- La pubblicazione dei comunicati sindacali nella BE sarà effettuata nel più breve tempo possibile e comunque entro tre giorni lavorativi (sabato escluso) dalla data di ricevimento.
- La RSA /RSU potrà avvisare il personale dipendente dell'avvenuta pubblicazione di un nuovo comunicato sindacale sulla BE attraverso l'uso della posta elettronica interna.
- I comunicati rimarranno pubblicati per un massimo di 90 giorni.

ART. 53

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo di lavoro sia per la parte normativa che economica ha durata triennale ed entra in vigore il 1° Gennaio 2021 ed avrà scadenza alla data del 31 dicembre 2023, salvo le decorrenze previste per i singoli istituti.

Le proposte per il rinnovo del CCNL saranno presentate in 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 venti giorni decorrenti dalla data del ricevimento delle stesse.

A condizione che siano rispettati i tempi e le procedure di cui in premessa, in caso di ritardato rinnovo del CCNL, dalla data di scadenza del contratto precedente, sarà erogata una copertura economica quale elemento di anticipo, che le parti individuano essere pari a 10 (dieci) Euro per i primi quattro mesi ed ulteriori 5 (cinque) Euro per il periodo successivo.

Ove non ne sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato per sei mesi, e così di sei mesi in sei mesi, restando ferma la copertura economica suddetta.

ART. 54

UNA TANTUM RINNOVO CCNL

Le OO.SS. stipulanti il rinnovo del CCNL per il personale dipendente delle Agenzie Marittime Raccomandatarie e Mediatori Marittimi, vista la grande mole di iniziative e di impegno profuso, fanno appello ai lavoratori e lavoratrici dipendenti delle aziende del settore, affinché partecipino con un proprio contributo alle attività svolte.

Con questo contributo le OO.SS. stipulanti copriranno parte dei costi sostenuti per il rinnovo contrattuale.

Il contributo, pari a 20 Euro, avverrà per mezzo di trattenuta operata dal datore di lavoro con la competenza del mese di novembre 2021.

Ai lavoratori e lavoratrici iscritte alle OO.SS. stipulanti, il contributo non sarà trattenuto in quanto già compreso nella normale quota associativa mensile di adesione.

Le aziende si impegnano a dare comunicazione ai lavoratori mediante affissione nelle bacheche dei luoghi di lavoro da effettuarsi a partire dal 1° ottobre 2021.

I Lavoratori e le Lavoratrici che non intendano versare tale contributo devono dare comunicazione per iscritto agli uffici dell'Azienda entro il termine perentorio del 20 ottobre 2021.

Le quote per le attività sindacali di rinnovo contrattuale saranno versate dalle Aziende presso:

- Banca Popolare dell'Emilia Romagna – Succursale D – Via di Priscilla 101/B Roma
- IBAN: IT36H0538703204000002121681 BIC: BPMOIT22XXX intestate a FILT-FIT-UILT.

ART. 55

DISPOSIZIONI FINALI

È istituita una Commissione Bilaterale Nazionale Paritetica per:

- approfondire le tematiche del welfare aziendale;
- approfondire le tematiche dei profili professionali;
- seguire la stesura dell'articolato di codesto CCNL;
- trattare i temi relativi allo smart-working e al tele-lavoro.

ACCORDO QUADRO LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Premesso che:

- a seguito dello stato emergenziale determinato dalla pandemia Covid-19 il lavoro agile ha rappresentato un utile strumento diffuso nel settore che ha consentito di garantire sia la operatività e la competitività delle aziende e nel contempo di preservare e difendere la salute dei dipendenti e rallentare il processo pandemico in essere nel paese.
- Quanto precede ha consentito di assicurare le necessarie condizioni per la tutela della salute dei lavoratori e, al contempo, di rispondere in tempi rapidi alla necessità di dare continuità produttiva alle attività che non sono mai state interessate dai provvedimenti di chiusura.
- L'adozione e l'implementazione del lavoro agile rappresenta un elemento che, può incidere positivamente sulla sostenibilità ambientale e una migliore vivibilità delle città, incrementare la competitività e garantire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- Le Parti, nel pieno rispetto della specifica legislazione in materia, sia di natura ordinaria che emergenziale, hanno concordato di avviare un percorso per individuare una cornice di regolamentazione nella prospettiva di supportarne la valorizzazione e il suo consolidamento, nell'ambito dei nuovi modelli organizzativi.
- A tal fine le parti concordano sulla definizione di un accordo quadro che, si inserisca all'interno del CCNL vigente, individui principi generali per il settore e determini linee guida, rinviando al secondo livello di contrattazione la definizione puntuale, coerente con gli specifici modelli organizzativi delle imprese.
- Le parti si danno atto che il presente accordo interviene all'interno di un quadro normativo connotato da misure di carattere speciale collegate allo stato di emergenza e che pertanto quanto di seguito previsto sarà oggetto di rivisitazione in considerazione dei mutamenti che interverranno in materia, in particolare laddove riprenda a trovare integrale applicazione la disciplina ordinaria del lavoro agile recata dalla legge n. 81/2017 che presuppone la definizione di uno specifico accordo tra datore di lavoro e lavoratore, al momento non richiesto per effetto delle misure di carattere emergenziale di cui sopra.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue.

Le parti, con riferimento allo stato richiamato in premessa, concordano sulle azioni di miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente di lavoro attraverso l'introduzione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. I contenuti di tale accordo sono fondamentali per favorire l'implementazione, attraverso la contrattazione di secondo livello, di nuovi modelli di lavoro agile coerenti con le diverse specificità aziendali.

Principi Generali

Il Lavoro Agile è volontario, rappresentando una mera variazione del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, che si svolge all'esterno della sede aziendale, in modo non stabile e non continuativo, con il supporto di sistemi tecnologici, non modifica in alcun modo i diritti e i doveri dei dipendenti, conservandone inoltre il medesimo trattamento economico complessivo (ivi compreso quello derivante dal secondo livello di contrattazione) e normativo, nonché il relativo assoggettamento al potere direttivo, indirizzo e controllo, nel rispetto delle normative di legge e di contratto, insiti e alla base della prestazione di lavoro subordinato.

La modalità di Lavoro Agile non modifica il normale orario di lavoro applicato alla lavoratrice o lavoratore nella organizzazione di appartenenza, anche in modalità part-time, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero (8 ore) e settimanale (39 ore), derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Al raggiungimento del proprio orario lavorativo giornaliero, il dipendente è da ritenersi disconnesso da tutti gli strumenti tecnologici che lo collegano all'impresa.

1) Tutela della salute dei lavoratori

Il ricorso all'adozione e implementazione di nuovi modelli di lavoro agile costituisce una delle misure organizzative per lo svolgimento delle attività lavorative in grado di contribuire alla tutela della salute dei lavoratori.

2) Flessibilità organizzativa e coniugazione dei tempi di vita e di lavoro

Il lavoro agile può contribuire a definire modelli organizzativi caratterizzati da maggiore elasticità, capaci di generare valore per imprese e lavoratori, contribuendo al miglioramento dei risultati aziendali e della qualità della vita dei lavoratori, agevolando la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

3) Nuovi modelli organizzativi e miglioramento della qualità e della produttività

L'introduzione del lavoro agile può contribuire, grazie a nuovi modelli organizzativi e a percorsi formativi, ad aumentare la qualità del servizio reso, puntando ad una accresciuta consapevolezza del lavoratore e alla valorizzazione della sua professionalità, al miglioramento della qualità e della produttività della prestazione lavorativa.

4) Accordi di 2° livello in materia di lavoro agile

In considerazione dei suindicati principi le parti ritengono che le seguenti indicazioni normative costituiscono il riferimento per la valorizzazione e lo sviluppo della Contrattazione di Secondo livello al fine di definire specifici accordi in materia di lavoro agile.

Le aziende, nell'applicare l'accordo sul lavoro agile, in base alle proprie necessità organizzative, dovranno garantire una rotazione equa e una percentuale di presenza che garantisca la possibilità ai lavoratori di mantenere il contatto tra i propri colleghi e la direzione aziendale.

Le giornate in sede saranno dedicate anche allo svolgimento di attività che favoriscono la socializzazione e l'interazione tra i colleghi, quali team building, meeting.

Le giornate di presenza in azienda dovranno essere garantite e la pianificazione dovrà tenere conto delle esigenze organizzative e degli spazi disponibili. A tal fine sarà indispensabile condividere con il proprio responsabile la calendarizzazione delle giornate di presenza in ufficio attraverso procedure aziendali di approvazione.

- 1) La prestazione di lavoro in modalità lavoro agile potrà essere resa, anche in relazione alle misure di carattere emergenziale:
 - a) nel proprio domicilio ovvero in altro luogo privato di loro pertinenza o un luogo diverso dalla sede aziendale, purché coerente con la tipologia di attività svolta dai lavoratori e con la protezione dei dati trattati. In ogni caso i dipendenti sono sollevati da problemi inerenti la sicurezza informatica e dovranno comunicare eventuale discontinuità dei collegamenti nel qual caso l'azienda avrà la facoltà di disporre il rientro;
 - b) in parte in azienda e in parte all'esterno – nel proprio domicilio ovvero in un luogo diverso dalla sede aziendale indicato dal lavoratore – senza una postazione fissa, purché coerente con la tipologia di attività svolta dai lavoratori e con la protezione dei dati trattati;
 - c) attraverso strumenti messi a disposizione dall'azienda ovvero laddove, nel corso della fase emergenziale ciò non sia stato possibile, anche attraverso strumenti propri del lavoratore e comunque nell'ottica di una completa implementazione della fornitura delle dotazioni informatiche da parte aziendale.
- 2) I lavoratori riceveranno le specifiche informative, nel rispetto di quanto previsto dal G.D.P.R. sul corretto utilizzo degli strumenti necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, nonché in materia di salute e sicurezza.
- 3) Per il personale che svolge la prestazione di lavoro in modalità agile, si potranno prevedere ove necessari, percorsi di formazione specifica sulle nuove modalità di utilizzo degli strumenti tecnici di lavoro.
- 4) Nell'ottica di favorire misure di Flessibilità organizzativa e bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro potranno essere previste modalità diverse rispetto a quelle ordinarie come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, utilizzando gli strumenti e gli istituti previsti dal C.C.N.L. a tal fine.

Per tutto il periodo di vigenza dell'obbligo di distanziamento sociale all'interno dei luoghi chiusi, la pianificazione delle giornate di presenza in sede verrà effettuata e comunicata dall'Azienda, nel rispetto dei Protocolli sicurezza anti-Covid19 e del principio di rotazione.

Terminato lo stato emergenziale gli accordi aziendali e/o individuali determineranno le modalità di pianificazione delle giornate di lavoro agile, fermo restando la possibilità di contemperare le richieste del singolo dipendente con le esigenze aziendali.

Diritti sindacali

Le particolari caratteristiche che connotano il lavoro agile non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. In particolare, su richiesta dei soggetti titolari del diritto di assemblea ai sensi delle previsioni di legge e di contratto, le imprese garantiranno l'esercizio di tale diritto attraverso l'utilizzo di idonei strumenti di collegamento e di comunicazione.

Gli accordi di secondo livello che regolamenteranno le modalità di svolgimento del lavoro agile dovranno attenersi ai seguenti principi:

- Prevedere, di norma, il rientro "in presenza" sul luogo di lavoro almeno un giorno a settimana o comunque in misura non inferiore al 20% del proprio orario mensile;
- l'esercizio del diritto alla disconnessione: tutti i dipendenti hanno diritto di disconnettersi da tutti gli strumenti di lavoro, fino all'inizio della successiva giornata lavorativa, al di fuori delle normali fasce lavorative/turni di lavoro, ed in ogni caso una volta terminato il proprio orario contrattuale giornaliero;
- la garanzia della fruizione delle pause da videoterminale e/o prescritte dal medico aziendale, durante le quali il dipendente ha diritto a disconnettersi dagli strumenti di lavoro connessi ad un monitor, altresì la garanzia della disconnessione durante la pausa pranzo;

- il diritto del dipendente, nelle giornate di lavoro agile, ad assentarsi è garantito nel rispetto dei requisiti e delle procedure di legge e/o individuati dalla normativa aziendale, utilizzando gli ordinari giustificativi di assenza, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo ferie, rol, permessi 104 (a giornate intere e ad ore), permessi studio;
- nell'eventualità in cui si renda necessario svolgere attività lavorativa supplementare, straordinaria, notturna e/o festiva le modalità di svolgimento dello stesso fermo restando che dovrà essere preventivamente concordata tra il dipendente e il responsabile, espressamente autorizzata secondo le procedure aziendali e sarà retribuita come da previsioni contrattuali;
- per favorire la diffusione di nuovi modelli organizzativi e di miglioramento della qualità e produttività aziendale potranno inoltre essere definite specifiche intese a livello aziendale, che prevedano il monitoraggio dei livelli di servizio, nel rispetto del vigente art. 4 delle Legge 300/70, anche finalizzati all'attuazione di specifici percorsi formativi tesi ad implementare la qualità del servizio reso;
- l'individuazione dei luoghi in cui, per ragioni di sicurezza e riservatezza, sarà consentito lo svolgimento del lavoro in modalità agile;
- potranno prevedere la corresponsione dei Ticket restaurant per le giornate di lavoro agile nelle stesse modalità e quantità previste per il lavoro in sede;
- l'introduzione di misure di carattere economico e/o strumenti di welfare che sostengono l'attività di lavoro a distanza.

PROFILI FORMATIVI
COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

1) ADDETTI ALLE ATTIVITA' DI AMMINISTRAZIONE E SEGRETERIA

Gestione corrispondenza
Gestione flussi informativi e comunicativi
Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico
Trattamento documenti amministrativo – contabili
Organizzazioni riunioni ed eventi di lavoro

2) ADDETTI ALLA CONTABILITA' ORDINARIA

Configurazione sistema contabilità generale
Principi ragionieristici di base
Conoscenza normativa IVA e procedure inerenti
Trattamento operazioni fiscali e previdenziali
Riscossione crediti
Elaborazione bilancio aziendale

3) ADDETTI ALLA CONTABILITA' ARMATORI

Conoscenza legge professionale n. 135§/77 che disciplina l'attività di raccomandazione marittima
Gestione ordini e servizi e forniture alla nave
Predisposizione e gestione documentale
Gestione attività di fatturazione in nome e per conto dell'armatore
Gestione fornitori c/armatori
Preparazione e redazione Conto Esborsi
Gestione incasso noli
Conoscenza principali modalità di incasso noli
Gestione spedizionieri per noli da incassare
Gestione spedizionieri per senserie / ristorni / advance charges da liquidare
Conoscenza trattamento tributario delle prestazioni inerenti l'attività di raccomandazione navi

4) ADDETTI ALL'AMMINISTRAZIONE E FINANZA

Sistema di contabilità analitica e direzionale
Procedure di elaborazione budget
Sistema di reporting
Controllo andamento economico – finanziario
Gestione servizi bancari
Conoscenza principali strumenti finanziari

5) ADDETTI ALLE RISORSE UMANE

Conoscenza normativa del lavoro e C.C.N.L.

Principi base di amministrazione e gestione del personale

Conoscenza contratti di lavoro delle gente di mare

Conoscenza delle principali norme di previdenza dei marittimi

Conoscenza programmi di elaborazione paghe e stipendi

Sicurezza sul lavoro

6) ADDETTI ALLA QUALITA'

Principi base di qualità , procedure e certificazione

Conoscenza normativa di riferimento

Analisi sistema aziendale

Gestione e trattamento sistema qualità

7) ADDETTI ALLE ATTIVITA' INFORMATICHE

Conoscenza di base sistemi informativi

Conoscenza linguaggi e tecniche di programmazione

Gestione operativa

Manutenzione e supporto

Sicurezza e protezione dei sistemi informatici

8) COADIUTORI DI MEDIATORI MARITTIMI

Conoscenza l. 468 /78 che disciplina l'attività di mediatore marittimo

Conoscenza principali contratti di utilizzazione navi

Incidenza dei formulari nella contrattazione e relativa conoscenza degli stessi

Modalità di contrattazione

Post – fixture

Conoscenza delle diverse tipologie di merce trasportate

Conoscenza delle diverse categorie di navi

Nozioni di compravendita navi e relativi usi internazionale

Bunkeraggio marittimo

9) ADDETTI ALLE OPERAZIONI DI ASSISTENZA ALLE NAVI

Conoscenza della nave, sue qualità e diverse tipologie

Conoscenza delle caratteristiche strutturali del trasporto di carico

Conoscenza dei documenti tipici del trasporto marittimo

Conoscenza procedure arrivo/partenza nave

Conoscenza norme che regolano lo sbarco /imbarco equipaggi

Principali norme di sanità marittima

Conoscenza principali tecniche di imballaggio merce – carico e scarico – stivaggio e movimentazione

Tutela dell'ambiente marino dall'inquinamento

Procedure di sicurezza

10) ADDETTI ALL'UFFICIO TRAFFICO

Nozione di trasporto di linea

Conoscenza generale dei documenti tipici del trasporto di linea

Predisposizione e gestione documentale

11) ADDETTI ALLA GESTIONE COMMERCIALE DEL TRAFFICO MARITTIMO E TERRESTRE

Valutazione scambi internazionali

Conoscenza normativa import/export

Compravendita internazionale e regole Incoterms

Conoscenza diverse tipologie di trasporti e spedizioni

Conoscenza dei diversi contratti di utilizzazione nave

Conoscenza relative alle assicurazioni marittime ed avarie

Normativa dei trasporti e diritto marittimo

12) ADDETTI ALLA GESTIONE OPERATIVA DEI TRASPORTI MARITTIMI E TERRESTRI

Pianificazione e gestione dei flussi di spedizione

Gestione dei flussi informativi delle merci

Gestione dei flussi informativi dei contenitori

Gestione traffico contenitori pieni e vuoti

Conoscenza delle diverse tipologie di merci trasportate

Conoscenza tariffe servizi portuali e forniture nave

Normativa lavoro portuale

Rapporti con i terminal e relative procedure

Gestione merci pericolose in contenitori e rinfusa

Gestione risoluzione anomalie ed emergenze

Conoscenza principali norme doganali e documentazione inerente

13) ADDETTI ALLA GESTIONE DI TRAFFICO INTERMODALE

Procedure e documentazione relative al traffico contenitori

Capacità tecnico – operative nella composizione di treni blocco intermodali

Capacità commerciali di stipulare contratti con imprese ferroviarie , marittime ed aeree

Conoscenza delle condizioni economiche del mercato e clientela

Conoscenza dei pesi e misure unità di trasporto.

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO**Verbale di accordo**

Il giorno 17 giugno 2008

Si sono incontrate

Federazione nazionale agenti raccomandatari marittimi, agenti aerei e pubblici mediatori marittimi (FEDERAGENTI)

e

Federazione italiana lavoratori trasporti (FILT - CGIL)

Federazione italiana trasporti (FIT – CISL)

Unione italiana lavoratori trasporti (UIL – Trasporti)

al fine di regolamentare a livello unitario la contrattazione di II livello prevista dall'art. 47 del CCNL di categoria.

Le parti:

- convengono gli aumenti economici così come riportati nella tabella allegata a decorrere dal 1° aprile 2008 denominati sotto la voce "Elemento di secondo livello" ESL, da valersi come incidenza su tutti gli istituti contrattuali;
- in relazione all'impegno assunto in occasione del rinnovo economico del CCNL del 2006 relativo alla regolamentazione degli aspetti legati all'erogazione dei superminimi, le parti convengono che tale problematica verrà affrontata in occasione dell'imminente rinnovo del CCNL di categoria;
- le parti confermano la necessità di individuare gli strumenti informatici più efficaci per la fruizione da parte dei dipendenti dei corsi di formazione erogati dall'Ente Bilaterale Nazionale di categoria. Ciò al fine di migliorare la professionalità e l'efficienza del lavoro e dell'organizzazione d'impresa;
- Il presente accordo avrà scadenza sei mesi dopo la scadenza del futuro contratto nazionale.

Le parti convengono che la contrattazione di II livello si esercita a livello nazionale, territoriale ed aziendale; resta inteso che tali livelli tra loro non possono cumularsi. Laddove la contrattazione sia esercitata a livello aziendale o territoriale, essa costituisce il presente livello negoziabile.

Copia degli accordi stipulati sarà depositata presso le associazioni territoriali di competenza.

La stipula, con le modalità sopradescritte, di un contratto aziendale determinerà la sua applicazione con la conseguente non applicazione del presente accordo.

Nella contrattazione aziendale le parti stipulanti daranno espressamente atto della natura sostitutiva del nuovo accordo.

ACCORDO di II LIVELLO Decorrenza 1° Aprile 2008

LIVELLI	IMPORTO AUMENTO
SETTIMO	47.87
SESTO	45.70
QUINTO	44.47
QUARTO	42.00
TERZO	37.06
SECONDO	35.51
PRIMO	30.88