

(5)

**SEZIONE PER I MARITTIMI COMUNITARI
IMBARCATI SU NAVI DA CROCIERA**



L'anno 2020 addì 16 del mese di dicembre in Roma

- CONFEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI (CONFITARMA)

e

le Organizzazioni dei lavoratori sottoelencate:

- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI (FILIT-CGIL)

- FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI (FIT-CISL)

- UNIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI (UILTRASPORTI)

hanno stipulato la presente Sezione per i marittimi comunitari imbarcati su navi da crociera.

PREMESSA

Le parti si danno reciprocamente atto che, quale espresso presupposto del presente accordo di rinnovo della Sezione, è stato tra esse voluto un vincolo di necessaria inscindibilità fra tutte le clausole della presente Sezione.

A tal fine le parti ribadiscono la natura vincolante della presente dichiarazione per tutto ciò che attiene anche all'applicazione della Sezione medesima.

Inoltre le parti stipulanti il presente contratto dichiarano che le clausole tutte dettate con la presente Sezione, così come le precedenti, sono state volute tenendo conto sia della legislazione nazionale, sia dei principi di ordine internazionale. Tali clausole concorrono a costituire un trattamento, nel suo complesso, volutamente di miglior favore per i lavoratori.

Pertanto le parti si danno reciprocamente atto che, ove per ipotesi si configurasse per alcuni istituti una divaricazione rispetto a disposizioni normative di diritto interno e/o a principi di ordine internazionale, a ciò ha fatto riscontro una compensazione con l'acquisizione di maggiori benefici in altri aspetti della disciplina contrattuale liberamente sottoscritta.

Le parti convengono inoltre che nei risultati contrattuali complessivamente conseguiti si è tenuto conto della volontà delle OO.SS. di acquisire, in uno spirito di spiccata flessibilità, miglioramenti economici e normativi conformi alle esigenze e alla specificità del settore convenendo sul valore omnicomprensivo del costo contrattuale.

In considerazione di quanto precede, le parti si danno reciprocamente atto che eventuali pretese derivanti dalla interpretazione di disposizioni normative e/o di clausole o istituti che siano difformi dalla contrattazione collettiva del settore sono in contrasto con la loro volontà e con le finalità conseguite, fermo restando che nessuna legittimità o pretesa può derivare da clausole aziendali direttamente o indirettamente contrastanti con le clausole contenute nella presente Sezione. Resta fermo l'eventuale migliore trattamento in atto.

Articolo 1 **Applicazione**

1. La presente Sezione si applica a tutti i lavoratori marittimi, ingaggiati o impiegati da imprese armatoriali, cittadini comunitari o residenti nell'Unione Europea in possesso di regolare visto di lavoro, imbarcati a bordo di navi da crociera battenti bandiera italiana.
2. Il rapporto tra l'impresa armatoriale e il lavoratore marittimo è regolato dal contratto di arruolamento che sarà stipulato all'inizio del rapporto medesimo.

Articolo 2 **Composizione dell'equipaggio**

1. Le tabelle minime di sicurezza sono stabilite dall'Autorità Marittima in conformità alle disposizioni vigenti.
2. In aggiunta alle qualifiche professionali del personale marittimo definite dal Decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 2006, n. 231, nella tabella allegato 1 sono indicate nuove qualifiche professionali peculiari del settore crocieristico in continua evoluzione.
3. È rimessa alla contrattazione aziendale la definizione di ulteriori qualifiche professionali che si rendano necessarie per adeguare l'organizzazione di bordo ai cambiamenti operativi e di prodotto delle navi in linea con le esigenze del mercato crocieristico.

Articolo 3 **Tipi di contratto di arruolamento**

1. Ferme restando le disposizioni contrattuali relative al turno particolare (TP) e alla continuità del rapporto di lavoro (CRL) di cui agli allegati 2 e 3 e in osservanza dell'articolo 325 del Codice della Navigazione, il contratto di arruolamento può essere stipulato o a tempo determinato o a tempo indeterminato.
2. Il contratto di arruolamento sarà sempre valido, qualunque sia la destinazione. Durante la vigenza del contratto di arruolamento il lavoratore marittimo è tenuto, a richiesta dell'impresa armatoriale, a trasbordare in qualunque tempo e luogo, su qualsiasi nave da crociera dell'impresa armatoriale o a noleggio di questa.
a) Contratto di arruolamento a tempo determinato.
3. Con il contratto di arruolamento a tempo determinato il lavoratore marittimo viene imbarcato per lo svolgimento di una prestazione di lavoro di durata predeterminata. Il contratto di arruolamento a tempo determinato deve contenere l'indicazione del termine di durata.
4. Nel contratto di arruolamento a tempo determinato il periodo di imbarco ha una durata fino a cinque mesi. Il contratto potrà essere prorogato anche più di una volta con il consenso delle parti per una durata massima del periodo a bordo di 7 mesi complessivi. La durata dell'imbarco può essere altresì determinata con accordi aziendali.
5. Il rapporto derivante dal contratto di arruolamento a tempo determinato si costituisce al momento dell'imbarco e si estingue al momento dello sbarco per fine contratto.
6. Il lavoratore marittimo allo sbarco per fine contratto percepisce tutte le competenze maturate durante il periodo del contratto di arruolamento, nonché il trattamento di fine rapporto (TFR).
7. Si conviene che, ai sensi dell'articolo 326 del Codice della Navigazione, in caso di intervallo pari o inferiore a 60 (sessanta) giorni tra successivi contratti di arruolamento a tempo determinato, il contratto di arruolamento si considera a tempo indeterminato solo nel caso in cui, in virtù della sua durata e delle singole interruzioni inferiori a 60 (sessanta) giorni, si raggiunga complessivamente l'arco temporale superiore ad un anno. In caso di scadenza del termine durante la navigazione, il contratto di lavoro si intenderà tacitamente prorogato fino alla data di sbarco del lavoratore marittimo nel primo porto utile.

b) Contratto di arruolamento a tempo indeterminato

8. Ai sensi dell'art. 325 del Codice della Navigazione, il contratto di arruolamento a tempo indeterminato disciplina la prestazione di lavoro mediante la quale il lavoratore marittimo si pone a disposizione dell'impresa armatoriale per lavorare alle sue dipendenze solo quando viene da esso imbarcato.

9. Il contratto di arruolamento a tempo indeterminato si costituisce al momento dell'imbarco, con la stipulazione della convenzione di arruolamento ai sensi dell'art. 328 del Codice della Navigazione e si estingue in ossequio alle norme del Codice della Navigazione al momento dello sbarco.

10. Nel contratto di arruolamento a tempo indeterminato il periodo di imbarco ha una durata fino a cinque mesi. Il periodo di imbarco è prorogabile anche più di una volta con il consenso delle parti per una durata massima del periodo a bordo di 7 mesi complessivi. La durata dell'imbarco può essere altresì determinata con accordi aziendali.

11. Nei periodi tra un contratto di arruolamento a tempo indeterminato ed il successivo non sussiste alcun rapporto di lavoro.

12. Allo sbarco i lavoratori marittimi, con esclusione di quelli iscritti alla continuità del rapporto di lavoro (CRL), percepiscono tutte le competenze maturate durante il periodo di imbarco (come il TFR, l'indennità sostitutiva ferie, i riposi non goduti, ecc.).

Articolo 4
Periodo di prova

1. Il lavoratore marittimo assunto con contratto di arruolamento a tempo indeterminato o con contratto di arruolamento a tempo determinato deve effettuare un periodo di prova di 90 giorni di effettiva prestazione lavorativa.

2. Quando l'impresa armatoriale riassuma in servizio con lo stesso grado un lavoratore marittimo che alle sue dipendenze, in un precedente imbarco a tempo indeterminato o in precedenti imbarchi a tempo determinato, abbia positivamente superato il periodo di prova, detta prova non sarà ripetuta dal lavoratore marittimo. Entro il periodo di prova l'impresa armatoriale può recedere dal contratto di imbarco in qualunque porto corrispondendo al lavoratore marittimo le competenze dovute fino al giorno dello sbarco compreso. Anche dal lavoratore marittimo può recedere dal contratto di imbarco durante il periodo di prova.

3. Quando l'impresa armatoriale riassuma in servizio con nuovo grado un lavoratore marittimo che alle sue dipendenze, in un precedente imbarco a tempo indeterminato o in precedenti imbarchi a tempo determinato, abbia positivamente superato il periodo di prova, questi dovrà ripetere il periodo di prova nella nuova posizione. In caso di mancato superamento del periodo di prova il lavoratore marittimo verrà reintegrato nel grado precedente.

4. Se l'impresa armatoriale recede dal contratto durante il periodo di prova spetterà al lavoratore marittimo il trattamento previsto dall'art. 20.

5. Il periodo di prova sarà riconosciuto a tutti gli effetti per la determinazione dell'anzianità di servizio.

Articolo 5
Aggiornamento professionale

1. Allo scopo di promuovere un consono aggiornamento professionale del lavoratore marittimo, l'impresa armatoriale richiederà la sua partecipazione a corsi, seminari od altre iniziative formative.

2. Le imprese armatoriali potranno concedere a proprio esclusivo giudizio e in base alle esigenze tecnico operative fino ad un massimo di 20 giorni di licenza a scopo formativo durante il periodo

di imbarco. Il periodo di licenza a scopo formativo dovrà essere annotato sul giornale nautico e non sarà scomputato dalle ferie e riposi compensativi maturati dal lavoratore marittimo.

3. La contrattazione aziendale dovrà definire le modalità, condizioni e costi dell'aggiornamento professionale.

Articolo 6 **Misura e componenti della retribuzione**

1. La misura e le componenti della retribuzione sono determinate e regolate dalla presente Sezione.

2. I minimi contrattuali* spettanti ai lavoratori marittimi a seconda del grado e della qualifica risultante a ruolo sono indicati nelle tabelle paga allegate alla presente Sezione (allegato 4).

3. La paga base giornaliera è raggugliata a 1/30^{mo} del minimo contrattuale e la paga base oraria ad 1/8^{vo} della paga base giornaliera salvo quanto disposto dal successivo articolo 24 punto 2. Agli effetti del presente articolo la giornata inizia alle ore zero e termina alle ore 24.

4. È rimessa alla contrattazione aziendale la definizione delle specifiche modalità di corresponsione dei vari istituti economici di cui alla presente Sezione.

5. Qualora un lavoratore marittimo sia tenuto prigioniero sulla nave o fuori della nave in seguito ad atti di pirateria o rapina armata contro le navi, il trattamento previsto dal contratto di arruolamento e dalla presente Sezione dovrà continuare a essere erogato durante l'intero periodo della prigionia e fino a che il marittimo sia rilasciato e debitamente rimpatriato o, nel caso di decesso durante la prigionia, fino alla data della morte.

* Nota: ex paga base, EDR e indennità di contingenza ormai conglobate nel minimo contrattuale.

Articolo 7 **Indennità di navigazione**

1. In aggiunta alla retribuzione di cui all'articolo 6 verrà corrisposta un'indennità di navigazione mensile, attribuita con carattere risarcitorio, in specifica considerazione delle peculiari esigenze della navigazione marittima la quale comporta - oltre ad un impegno complessivo che eccede le ore di normale prestazione come determinate dalla presente Sezione - anche il disagio derivante comunque dal vincolo di permanenza a bordo. Con l'indennità di navigazione si intende compensato qualsiasi sacrificio che sia richiesto dalle esigenze della navigazione marittima e della permanenza a bordo.

2. Quanto sopra premesso, si conviene anche che, con gli importi indicati nella tabella allegata alla presente Sezione (Allegato 4) e per i presupposti sulla base dei quali sono stati determinati e pattuiti, è complessivamente risarcito ogni onere derivante al personale navigante dalle situazioni richiamate al primo punto, sia pure nel limite delle 90 ore mensili oltre il normale orario di lavoro; limite da intendersi come soglia media di penosità normalmente ricorrente.

3. Resta inteso che - in caso di eventuali maggiori penosità conseguenti a eventuali ulteriori richieste di prestazione lavorativa oltre all'orario normale di lavoro e a quello previsto ai commi 1 e 2 del presente articolo - saranno erogate quote aggiuntive di indennità di navigazione supplementare la cui misura per comodità di calcolo è raggugliata a ora.

4. Il divisore per il calcolo della quota oraria dell'indennità di navigazione è 184.

5. L'indennità di navigazione di cui ai punti 1 e 2 sarà rivalutata, in occasione di ogni incremento del minimo contrattuale, di un importo pari al suddetto incremento moltiplicato per il coefficiente 0,58.

6. Le quote orarie di indennità di navigazione supplementare di cui al punto 3 saranno calcolate moltiplicando il minimo contrattuale per il coefficiente 0,0065.

7. È fatta salva la contrattazione aziendale che possa definire specifiche modalità di corresponsione l'indennità di navigazione (di cui ai punti 1 e 2) e che determini l'indennità di navigazione supplementare (di cui al punto 3) in misura forfettaria.

8. Ad ogni effetto le parti stabiliscono che l'indennità di navigazione di cui al presente articolo non può essere calcolata nella retribuzione, né in ogni altro istituto che direttamente o indirettamente implichi la retribuzione quale base di calcolo. Tale esclusione è dovuta al fatto che l'ammontare di detta indennità è stato pattiziamente determinato, tenendo già conto della sua incidenza economica sui singoli istituti e comunque sul globale trattamento erogato ai lavoratori.

9. Fermo restando quanto sopra convenuto, le parti, per quanto possa occorrere, precisano che la indennità di navigazione non può essere considerata nel calcolo dei riposi compensativi (sabati, domeniche, festività nazionali ed infrasettimanali, festività cadenti di domenica, semi festività) e delle relative indennità sostitutive delle ferie e delle indennità sostitutive delle stesse, della gratifica natalizia (13^a) e della gratifica pasquale (14^a), dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Articolo 8 **Gratifica natalizia (13^a) e pasquale (14^a)**

1. Verranno corrisposte al personale una tredicesima mensilità ed una quattordicesima mensilità costituite dai seguenti elementi di retribuzione: minimo contrattuale, eventuali scatti di anzianità, valore convenzionale della panatica, supplemento paga per il personale di Stato Maggiore.

2. La gratifica natalizia (13^a) verrà pagata nel mese di dicembre e la gratifica pasquale (14^a) verrà pagata nel mese di aprile ai marittimi che abbiano compiuto un anno di imbarco. Ai marittimi entrati in servizio nel corso dell'anno o che cessino dal servizio nel corso dell'anno, la gratifica natalizia (13^a) sarà corrisposta in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di imbarco compiuti. Per le frazioni di mese verranno corrisposti i ratei giornalieri. Sono comunque esclusi i giorni di malattia e infortunio nonché i periodi di sospensione previsti dalla normativa in materia. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, in occasione della liquidazione delle altre competenze, saranno corrisposte anche le quote parti della gratifica natalizia (13^a) e della gratifica pasquale (14^a).

Art. 9 **Scatti di anzianità**

1. Al lavoratore marittimo, non in continuità del rapporto di lavoro, che abbia effettuato gli ultimi due anni di navigazione/comandata sempre con la stessa impresa armatoriale spetterà uno scatto di anzianità/navigazione, secondo i valori indicati nella tabella di cui all'allegato 4. Dopo il primo biennio di navigazione/comandata, maturando ulteriori analoghi requisiti, verranno corrisposti altri quattro scatti biennali, secondo i valori indicati nella tabella di cui all'allegato 4.

2. I valori in cifra degli scatti verranno rivalutati, in occasione di ogni aumento del minimo contrattuale, con una cifra pari all'incremento del minimo contrattuale moltiplicato per il coefficiente 0,05 per il primo scatto e per il coefficiente 0,03 per gli ulteriori quattro scatti biennali.

3. Se nel corso di un biennio il lavoratore marittimo viene ammesso alla C.R.L. ai fini della maturazione del successivo scatto di anzianità sarà considerata utile anche la precedente anzianità di navigazione maturata con la stessa impresa armatoriale nell'arco del biennio.

4. Lo scatto di anzianità viene calcolato sul minimo contrattuale relativo alla qualifica posseduta dal lavoratore marittimo al momento della sua maturazione.

5. È rimessa alla contrattazione aziendale la definizione di specifiche modalità di corresponsione degli scatti di anzianità.

Articolo 10

Lavori che non rientrano nelle ordinarie mansioni del lavoratore marittimo

1. I lavoratori marittimi non sono tenuti a prestare un servizio diverso da quello per il quale sono stati imbarcati; le qualifiche di mozzo, giovanotto di coperta e di macchina, in quanto categorie iniziali e polivalenti con intercambiabilità di mansioni potranno essere utilizzate a seconda delle esigenze lavorative di bordo nelle varie sezioni e comunque nel rispetto della vigente normativa in materia di salute e sicurezza a bordo.
2. Il Comandante, ai fini della navigazione, ha facoltà di adibire temporaneamente i componenti dell'equipaggio ad un servizio diverso da quello per il quale sono stati imbarcati, purché non sia inadeguato al loro titolo professionale, al loro grado e siano in possesso delle competenze necessarie. In caso di necessità per la sicurezza della nave i lavoratori marittimi possono essere adibiti dal Comandante a qualsiasi servizio.
3. I lavoratori marittimi che svolgono temporaneamente mansioni diverse da quelle per le quali sono imbarcati hanno diritto alla maggiore retribuzione dovuta per tali mansioni, se superiori.

Articolo 11

Sostituzione di ammalati e di infortunati – funzioni superiori

1. Nel caso di malattia o infortunio di un lavoratore marittimo durante la navigazione, il servizio dell'ammalato sarà svolto, entro i limiti dell'orario normale, dal rimanente personale, anche appartenente a diversa categoria, senza diritto a compensi extra.
2. Al lavoratore marittimo cui fossero affidate le mansioni di grado o categoria superiore spetteranno, pro-tempore, soltanto il minimo contrattuale e gli emolumenti accessori dovuti per tali mansioni.

Articolo 12

Corresponsione delle paghe: termini, acconti e deleghe del lavoratore marittimo

1. Il minimo contrattuale, l'indennità di navigazione, il supplemento paga per il personale Stato Maggiore ed eventuali compensi e indennità spettanti ai lavoratori marittimi per qualunque titolo saranno corrisposti su base mensile secondo prassi aziendale salvo diversa cadenza prevista dalla presente Sezione.
2. Durante l'imbarco potranno essere corrisposti acconti ai lavoratori marittimi fino alla concorrenza dell'80% del minimo contrattuale, salvo diversa prassi aziendale. L'impresa armatoriale pagherà gli acconti in applicazione della vigente normativa in materia.
3. Gli acconti in valuta estera saranno corrisposti e saranno ragguagliati al cambio contabile mensile. L'ammontare del controvalore in euro degli acconti corrisposti in valuta non potrà superare il saldo spettante al lavoratore marittimo per le competenze maturate a suo favore al momento della corresponsione dell'acconto.
4. In ogni caso l'ammontare complessivo degli importi corrisposti in euro e/o in valuta non potrà superare il saldo spettante al lavoratore marittimo per le competenze maturate a suo favore al momento della corresponsione dell'acconto.

Articolo 13

Trattamento di fine rapporto

1. Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle leggi vigenti in materia e la retribuzione utile è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:
 - a) minimo contrattuale;
 - b) rateo della gratifica natalizia (13^a);
 - c) rateo della gratifica pasquale (14^a);

- d) valore convenzionale della panatica di cui all'art. 16;
 - e) scatti di anzianità di cui all'art. 9;
 - f) supplemento paga per il personale di Stato Maggiore di cui all'allegato n. 4.
2. Su base mensile, l'impresa armatoriale potrà anticipare al lavoratore marittimo il trattamento di fine rapporto calcolato per tutte le qualifiche, in 30/30 di retribuzione utile.
3. È rimessa alla contrattazione aziendale la definizione di specifiche modalità di corresponsione del TFR.

Articolo 14 **Compensi per lavori disagiati**

1. In aggiunta alla retribuzione di cui all'articolo 6 verranno corrisposti per lavori disagiati ai lavoratori marittimi coinvolti nelle seguenti attività i seguenti importi:
- a) Pulizia interna delle calderine € 21,69 a corpo
 - b) Pulizia interna delle caldaie € 43,38 a corpo
 - c) Picchettaggio e raschiaggio calderine € 43,38 a corpo
 - d) Picchettaggio e raschiaggio caldaie € 65,07 a corpo
 - e) Cementazione previa pulizia con rimozione sedimenti, all'interno dei gavoni, dei doppi fondi e delle casse adibite ad acqua potabile € 3,25 per ora lavorata
 - f) Pulizia dei deep-tanks e delle casse alte € 2,17 per ora lavorata
 - g) Pulizia delle sentine stive e delle sentine macchina € 2,17 per ora lavorata
 - h) Pitturazione, picchettaggio, raschiaggio, con l'uso dei ponteggi sospesi € 1,95 per ora lavorata
2. È rimessa alla contrattazione aziendale una diversa disciplina per lavori disagiati, in corrispondenza all'evolversi dell'attività operativa di settore, e delle specifiche modalità di corresponsione forfettizzata dei compensi.

Articolo 15 **Indennità rischi epidemici**

1. Quando la nave approdi in un porto riconosciuto con ordinanza del Ministero competente colpito da malattia epidemica, verrà corrisposta a tutti i lavoratori marittimi un'indennità pari al 10% della minimo contrattuale per il periodo che decorre dall'arrivo al porto infetto e fino al giorno della libera pratica al porto successivo da detto porto ma non oltre i 15 giorni dalla partenza dal porto infetto.
2. L'indennità indicata al punto precedente è altresì dovuta nell'ipotesi che l'ordinanza del Ministero competente sia emanata successivamente alla data dell'arrivo della nave nel porto infetto, ma in tal caso decorrerà dal giorno dell'approdo e fino a quello della partenza della nave da detto porto e comunque non oltre i 15 giorni dalla permanenza della nave nel porto infetto.
3. Quando si manifesti a bordo un caso di colera, di peste, di vaiolo, di tifo petecchiale o di febbre gialla, è dovuta ai lavoratori marittimi la stessa indennità indicata al punto 1 del presente articolo dal momento della partenza della nave dall'ultimo porto fino al giorno dell'ammissione della nave a libera pratica e in ogni caso l'indennità non verrà corrisposta per più di 15 giorni.

Articolo 16 **Indennità sostitutiva della panatica e coefficiente della retribuzione**

1. Durante l'imbarco, nel caso eccezionale di nave armata che non fornisca servizio di mensa, oppure di nave disarmata o in riparazione senza servizio di mensa e negli altri casi in cui non possa essere somministrato il vitto in natura, le imprese armatoriali dovranno corrispondere in sostituzione del vitto una indennità giornaliera forfettizzata da concordare con accordo aziendale.
2. In caso di mancata contrattazione aziendale, le imprese armatoriali dovranno farsi carico delle spese di vitto, nel limite di 15 euro a pasto per un massimo di due pasti giornalieri a fronte di giustificativi di spesa.

Articolo 17
Valore della panatica convenzionale

1. In tutti i casi in cui occorra computare la panatica quale coefficiente della retribuzione o considerarla come coefficiente di calcolo per la liquidazione di indennità (ad esempio: indennità sostitutiva del preavviso, indennità di risoluzione del rapporto di lavoro, indennità sostitutiva delle ferie o dei riposi compensativi, indennità giornaliera in caso di malattia o infortunio, gratifica natalizia (13^a), gratifica pasquale (14^a), ecc.) il valore da attribuire alla panatica convenzionale è determinato nelle misure seguenti:

Ufficiali € 10,00 mensili

Sottufficiali e Comuni € 7,00 mensili

Articolo 18
Indennità perdita corredo strumenti professionali ed utensili

1. Qualora il lavoratore marittimo, prestando servizio a bordo della nave, subisca una totale o parziale perdita o danneggiamento dei propri effetti personali a causa di naufragio, perdita o abbandono della nave, incendio, inondazione o collisione, fatto salvo il caso in cui la perdita o il danneggiamento siano dovuti per colpa, furto o appropriazione indebita da parte del lavoratore marittimo, lo stesso avrà diritto a ricevere dall'impresa armatoriale un'indennità fino ad un massimo di euro 3.500,00 in caso di perdita totale. Il lavoratore marittimo certificherà che le informazioni fornite con riguardo ai beni persi siano veritiere.

Articolo 19
Oggetti in consegna

1. Il personale che ha ricevuto in regolare consegna oggetti di dotazione e corredo è tenuto alla restituzione degli oggetti stessi o al pagamento della eventuale mancanza o danneggiamento, se dovuti a fatto colposo o doloso.

Art. 20
Spese di viaggio: ingaggio e rimpatrio

1. Le spese documentate di trasporto, vitto e di eventuale alloggio per l'imbarco a bordo della nave (dal Comune di residenza del lavoratore marittimo al porto di imbarco) saranno a carico dell'impresa armatoriale, secondo i criteri definiti aziendali, sempre che il lavoratore marittimo abbia mantenuto l'impegno ad imbarcarsi.

2. Le spese documentate di trasporto, vitto e di eventuale alloggio sostenute per il rimpatrio (o il ritorno, nel caso di sbarco in porto nazionale) fino al Comune di residenza del lavoratore marittimo, se non coperte dall'Ente assicurativo, saranno a carico delle imprese armatoriali, secondo i criteri definiti aziendali.

3. Le suddette spese saranno addebitate al lavoratore marittimo in caso di sbarco per fatto imputabile alla sua volontà o colpa, ad eccezione dei casi di morte del padre, della madre, dei figli, del coniuge o convivente risultante da documentazione anagrafica o per fatto grave (ad es. terremoto, alluvione nel luogo di residenza, ecc.) da segnalare tempestivamente alle imprese armatoriali e da documentare entro 10 giorni dallo sbarco, fermo restando l'obbligo dell'impresa armatoriale di provvedere al rimpatrio nel rispetto di quanto previsto dalla normativa internazionale.

4. Il lavoratore marittimo ha diritto ed il dovere di rimpatriare. Il rimpatrio avverrà senza alcun costo a suo carico eccetto i casi di cui al punto che precede. Il rimpatrio si compie con il ritorno del lavoratore marittimo nel comune di residenza. Il rimpatrio è effettuato a cura delle imprese armatoriali a mezzo motonave, ferrovia, autobus o aereo. In quest'ultimo caso è facoltà delle imprese armatoriali far seguire i bagagli con altro mezzo. Per i bagagli al seguito i limiti di peso sono quelli stabiliti dalla compagnia aerea.

5. Durante il viaggio di rimpatrio il lavoratore marittimo sarà assicurato contro gli infortuni e le malattie secondo le norme di legge e della presente Sezione.

6. Qualora l'imbarco sia preceduto da un periodo di ingaggio, decorrente dalla data di consegna del libretto di navigazione, il lavoratore marittimo avrà diritto per tale periodo, sempre che abbia mantenuto l'impegno ad imbarcarsi, al pagamento del minimo contrattuale, del supplemento paga per il personale di Stato Maggiore e al riconoscimento delle spese documentate di vitto, secondo i criteri definiti aziendalmente. Nel caso che il lavoratore marittimo debba imbarcare in porto diverso da quello di ingaggio, il trasferimento sarà effettuato a cura delle imprese armatoriali.

7. Le imprese armatoriali devono corrispondere al lavoratore marittimo, per tutta la durata del viaggio di rimpatrio, il pagamento del minimo contrattuale, il supplemento paga per il personale di Stato Maggiore e le spese documentate di vitto secondo i criteri definiti aziendalmente (se non già sostenute dall'impresa armatoriale).

Articolo 21

Assegno per il nucleo familiare

1. L'assegno per il nucleo familiare è corrisposto ai lavoratori marittimi nelle misure e con le modalità stabilite per i lavoratori dell'industria dalle apposite disposizioni di legge o degli istituti competenti.

Articolo 22

Orario normale di lavoro e orario minimo di riposo

1. L'orario normale di lavoro è stabilito in 8 (otto) ore giornaliere per tutti i lavoratori marittimi.
2. Il lavoratore marittimo avrà diritto ad un minimo di 10 ore di riposo ogni 24 ore e di 77 ore di riposo ogni 7 giorni. Le 10 ore di riposo devono essere divise al massimo in due periodi di riposo, uno dei quali dev'essere di almeno 6 ore di durata consecutiva, mentre l'intervallo tra periodi di riposo consecutivi non deve superare le 14 ore. I periodi di riposo aggiuntivi a tale minimo rientrano nel conteggio per il calcolo del raggiungimento delle 77 ore di riposo previste ogni sette giorni e/o per garantire condizioni più favorevoli.
3. Il Comandante della nave ha il diritto di esigere dai lavoratori marittimi l'effettuazione delle ore di lavoro necessarie a garantire la sicurezza della nave, delle persone a bordo e dell'eventuale carico, oppure per portare soccorso ad altre navi o persone in pericolo in mare. In tali occasioni il Comandante può sospendere gli orari normali di lavoro o di riposo ed esigere che un lavoratore marittimo effettui delle ore di lavoro ritenute necessarie fino al ritorno della normalità. Una volta raggiunta una situazione di normalità, il Comandante si assicurerà che il lavoratore marittimo impegnato in attività lavorative in un periodo previsto di riposo, possa beneficiare di un adeguato periodo di riposo.
4. La contrattazione aziendale dovrà definire le modalità di fruizione delle pause dal servizio per la consumazione dei pasti.

Articolo 23

Personale libero dal servizio e mezzo di trasporto

1. Durante la sosta della nave in porto o in rada, il Comandante metterà a disposizione gratuitamente un mezzo idoneo per consentire ai lavoratori marittimi liberi dal servizio della guardia e da compiti di sicurezza di scendere a terra e rientrare a bordo ove sia possibile e compatibilmente con la sicurezza della nave. Il servizio del mezzo sarà organizzato compatibilmente con le esigenze della nave e preferibilmente al cambio della guardia.

Articolo 24

Fruizione e modalità di computo di ferie e riposi compensativi

1. A tutti i lavoratori marittimi è riconosciuto un periodo feriale di 34 giorni per ogni anno di servizio o pro-rata, da fruire in giorni di calendario con esclusione delle domeniche e delle altre festività comprese nel periodo feriale stesso.

2. L'indennità sostitutiva delle ferie, delle festività non fruita e dei riposi compensativi sarà determinata in base ad 1/26mo del minimo contrattuale, del valore convenzionale della panatica, degli eventuali scatti di cui all'art 9, del supplemento paga per il personale di Stato Maggiore e in base ad 1/30mo del rateo di gratifica natalizia (13^a) e pasquale (14^a).

3. Il lavoratore marittimo avrà normalmente diritto di fruire del periodo feriale maturato durante il periodo di imbarco senza interromperlo, salvo impedimento che derivi da esigenze di servizio, nel quale caso sarà consentito all'impresa armatoriale di frazionarlo fino ad un massimo 3 periodi e, ove occorra, di differirlo in tutto o in parte all'anno successivo.

4. Le modalità per fruire ed indennizzare le ferie e i riposi compensativi maturati durante il periodo di imbarco potranno essere concordate nella contrattazione aziendale.

5. Su richiesta del lavoratore marittimo, le imprese armatoriali potranno concedere a proprio esclusivo giudizio e in base alle esigenze tecnico operative fino ad un massimo di 20 giorni di licenza durante il periodo di imbarco. Il periodo di licenza dovrà essere annotato sul giornale nautico e sarà scomputato dai giorni di riposo e di ferie maturate dal lavoratore marittimo.

Articolo 25

Trattamento nella giornata del sabato in porto e in navigazione

1. Il sabato mantiene la natura di giorno feriale.

2. Per il lavoro prestato nelle 8 ore dell'orario normale del sabato sarà riconosciuto al lavoratore marittimo il corrispondente riposo compensativo.

3. Agli effetti della valutazione economica dell'importo da corrispondere per ogni giornata di riposo compensativo si rinvia all'articolo 24 punto 2.

Articolo 26

Giorni festivi e riposi compensativi

1. Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche;
- b) l'anniversario della liberazione (25 aprile), la festa del lavoro (1° maggio);
- c) le seguenti ulteriori festività:
 - 1° gennaio (Capodanno);
 - 6 gennaio (Epifania);
 - lunedì di Pasqua;
 - 15 agosto (Assunzione);
 - 1° novembre (Ognissanti);
 - 8 dicembre (Immacolata Concezione);
 - 25 dicembre (Natale);
 - 26 dicembre (S. Stefano).

2. Sono considerati semifestivi e cioè festivi nelle sole ore pomeridiane i giorni seguenti:

- Vigilia di Pasqua;
- Vigilia di Natale.

3. Per il trattamento relativo alle sole giornate festive del 19 marzo, dell'Ascensione, del Corpus Domini, del 29 giugno, sopresse a seguito della legge 5 marzo 1977, n. 54 si stabilisce quanto segue:

- 19 marzo (S. Giuseppe), l'Ascensione, il Corpus Domini ed il 29 giugno sono considerate alla stregua di ogni altro giorno normalmente lavorativo e non daranno diritto ad alcun altro emolumento o indennità. In compenso il periodo annuale di ferie è stato aumentato di un equivalente numero di giornate.
- per il 2 giugno e per il 4 novembre verrà corrisposto il trattamento previsto per le festività nazionali.

4. Durante la navigazione o durante i servizi in porto, i turni di servizio continuano anche nei giorni festivi secondo l'orario normale di lavoro (domeniche o festività infrasettimanali comprese le festività nazionali).
5. Ai lavoratori marittimi saranno riconosciuti tanti giorni di riposo compensativo quanti saranno i giorni di domenica e i giorni di festività infrasettimanali (comprese le festività nazionali) trascorsi a bordo. Nei giorni semifestivi sarà riconosciuta ai marittimi mezza giornata di riposo compensativo.
6. In caso di malattia od infortunio nel corso dell'imbarco con conseguente esenzione dal servizio, al lavoratore marittimo rimasto a bordo ammalato o infortunato sarà riconosciuto il riposo compensativo per le giornate di domenica e di festività infrasettimanali trascorse a bordo.
7. Le modalità per fruire dei riposi compensativi maturati durante il periodo di imbarco potranno essere concordate nella contrattazione aziendale.
8. Qualora per esigenze di servizio non sia stato possibile fare godere i riposi compensativi nel corso del contratto di imbarco, le imprese armatoriali indennizzeranno il lavoratore marittimo mediante il pagamento di tante giornate o pro-rata in base a quanto disposto dall'articolo 24 punto 2.
9. Qualora una delle festività nazionali o una delle festività normalmente infrasettimanali, di cui al punto 1 lettera c) del presente articolo cada di domenica verrà riconosciuta al lavoratore marittimo una giornata di riposo compensativo aggiuntiva al trattamento previsto per la domenica di cui al punto 5 del presente articolo.
10. Qualora un giorno semifestivo cada di domenica sarà riconosciuto al lavoratore marittimo il solo trattamento previsto per la domenica.
11. Per «festività nazionali» si intendono le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno. Per «festività infrasettimanali» si intendono le festività che normalmente cadono in giorno infrasettimanale, escluse le «festività nazionali».

Articolo 27 **Congedo matrimoniale**

1. Al lavoratore marittimo sarà concesso dalle imprese armatoriali un congedo straordinario retribuito pari a 15 giorni.
2. Per fruire di tale congedo l'interessato dovrà presentare domanda con almeno 15 giorni di preavviso rispetto alla data di fruizione del congedo stesso e presentare il certificato di avvenuta pubblicazione matrimoniale. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 60 giorni dal matrimonio.
3. Il congedo di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali né potrà essere considerato in tutto o in parte quale periodo di preavviso di licenziamento.
4. Per il periodo di congedo matrimoniale sarà corrisposto ai lavoratori marittimi un assegno calcolato moltiplicando per 15 il guadagno medio giornaliero realizzato nell'ultimo periodo di paga, computandosi anche il valore convenzionale della panatica ed ogni supplemento o indennità eccettuati il trattamento di fine rapporto, la gratifica natalizia (13a), la gratifica pasquale (14a), gli scatti di anzianità, le indennità sostitutive di riposi maturati e non fruiti ed eventuali indennità corrisposte «una tantum».
5. Qualora le esigenze operative non consentano in tutto o in parte la concessione del congedo all'epoca del matrimonio, è lasciata al lavoratore marittimo la facoltà di scelta di ritardare, in tutto o in parte, il congedo matrimoniale ovvero di risolvere il rapporto di arruolamento con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto, escluso il preavviso.
6. Gli assegni per congedo matrimoniale sono corrisposti ai lavoratori marittimi dalle imprese armatoriali per conto dell'Inps.

7. Il rimborso alle imprese armatoriali delle somme corrisposte per congedi matrimoniali sarà effettuato dall'Inps successivamente all'invio, a cura delle stesse imprese armatoriali, del certificato di matrimonio presentato dal lavoratore marittimo che ha fruito del congedo matrimoniale e con le modalità stabilite dall'Istituto stesso.

Articolo 28 **Indennità di disoccupazione in caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio**

1. In caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio, qualunque sia il tipo di contratto, il lavoratore marittimo avrà diritto a percepire un'indennità di disoccupazione specifica per il naufragio pari a 2 mesi del minimo contrattuale percepito a bordo.

Articolo 29 **Alloggio e vitto**

1. Al lavoratore marittimo sono garantiti alloggi e aree equipaggio sicure ed in condizioni dignitose, così come previsto dagli standard nazionali ed internazionali ILO, con particolare attenzione alla metratura della cabina, alla ventilazione ed al condizionamento, alla soglia di rumorosità, vibrazione, illuminazione ed ai presidi sanitari.

2. I lavoratori marittimi dovranno mantenere i locali dei propri alloggi nella massima pulizia.

3. Le forniture di vitto e acqua potabile devono essere in linea con gli standard nazionali e ILO per quanto riguarda quantità, valore nutrizionale, qualità e varietà e terranno in considerazione la durata e la natura del viaggio nonché il numero di lavoratori marittimi presenti a bordo.

4. Per la somministrazione del vitto si terrà conto delle abitudini alimentari dei lavoratori marittimi con particolare riferimento al credo religioso e delle loro abitudini culturali in materia alimentare.

5. Al fine di garantire quanto previsto dai punti 3 e 4, le imprese armatoriali provvederanno a costituire idonei meccanismi di consultazione dell'equipaggio.

Articolo 30 **Tutela della Salute**

1. Il lavoratore marittimo ha diritto ad un'assistenza sanitaria immediata ed adeguata, incluse le cure dentarie essenziali, quando siano necessarie.

2. Al lavoratore marittimo ricoverato per malattia o infortunio deve essere garantita un'adeguata assistenza sanitaria, incluso l'accesso immediato ai farmaci necessari, alle attrezzature e strutture mediche per effettuare diagnosi e relativi trattamenti nonché ad informazioni e figure competenti per il periodo in cui tale assistenza sia necessaria e, comunque, fino alla data di rimpatrio del lavoratore marittimo nel proprio Paese di residenza.

3. Le imprese armatoriali non sono responsabili né delle lesioni subite dal lavoratore marittimo al di fuori dell'esercizio del proprio servizio a bordo della nave o causate da una condotta colposa posta in essere dal lavoratore marittimo lesionato o deceduto né della malattia tenuta intenzionalmente nascosta dal lavoratore marittimo a far data dall'inizio del periodo di impiego dello stesso.

Articolo 31 **Stato di gravidanza**

1. Posto che l'attività lavorativa a bordo della nave costituisce un fattore di rischio per le gestanti, nel caso in cui venga accertato lo stato di gravidanza di una lavoratrice marittima:

a) a lavoratrice marittima dovrà informare immediatamente il comando nave ed il medico di bordo;

- b) le imprese armatoriali provvederanno allo sbarco e all'eventuale rimpatrio della lavoratrice marittima utilizzando il primo porto di scalo utile a tal fine;
- c) alla lavoratrice marittima spetteranno le indennità riconosciute dalle disposizioni di legge in materia.

Articolo 32

Assicurazioni invalidità, vecchiaia, tubercolosi e disoccupazione

1. Tutti i lavoratori marittimi ai quali si applica la presente sezione sono assicurati (INPS e INAIL) secondo le vigenti disposizioni di Legge e di regolamento.

Articolo 33

Assicurazione malattie e infortuni

1. Tutti i lavoratori marittimi sono assicurati contro gli infortuni e le malattie ai sensi di legge.
2. I lavoratori marittimi dovranno comunicare tempestivamente all'azienda, la guarigione inviando il relativo certificato entro 5 giorni dalla data di rilascio da parte dell'Ente competente.
3. Le imprese armatoriali provvederanno a stipulare apposita polizza assicurativa per tutti i lavoratori marittimi iscritti nelle liste della continuità di rapporto di lavoro (CRL), nel turno particolare (TP) e imbarcati dal turno generale (TG) secondo quanto previsto dall'accordo del 20 dicembre 2002 (FANIMAR) e successive integrazioni da intendersi qui integralmente ritrascritto come parte integrante della presente sezione, ferma restando eventuale contrattazione aziendale di miglior favore.

Articolo 34

Reclamo a bordo

1. Le imprese armatoriali garantiscono ai lavoratori marittimi una procedura di reclamo di bordo che consenta una gestione giusta, efficace e rapida di ogni reclamo presentato relativamente alla violazione delle condizioni di impiego, nonché delle disposizioni della MLC, 2006.
2. Le imprese armatoriali proibiscono e sanzionano ogni forma di ritorsione nei confronti dei lavoratori marittimi che abbiano presentato un reclamo.
3. Ai lavoratori marittimi verrà consegnata all'imbarco una copia della procedura per i reclami a bordo contenente i moduli da utilizzare per presentare un reclamo.
4. I lavoratori marittimi potranno farsi assistere dal delegato sindacale di bordo o da altra persona di loro fiducia.

Articolo 35

Divise equipaggio

1. Quando sia prescritta dalle imprese armatoriali, i lavoratori marittimi dovranno possedere e mantenere in buone condizioni la divisa, indossandola quando il Comandante lo prescriva. Dette divise verranno fornite dall'impresa armatoriale che concorrerà per due terzi della spesa entro il limite di due divise all'anno.
2. Le imprese armatoriali disporranno affinché a bordo siano disponibili le tenute da lavoro necessarie da indossare secondo le disposizioni del Comandante.
3. È rimessa alla contrattazione aziendale la definizione di criteri alternativi di assegnazione ed utilizzo delle divise e delle tenute da lavoro.

Articolo 36
Attrezzature di sicurezza

1. Le imprese armatoriali devono fornire adeguato abbigliamento antinfortunistico in accordo alle leggi nazionali vigenti in materia.
2. I lavoratori marittimi devono usare e tenere con cura l'equipaggiamento di protezione personale a sua disposizione e non fare uso improprio di qualsiasi strumento fornito per la protezione sua o di altri. I dispositivi di protezione rimangono proprietà delle imprese armatoriali.

Articolo 37
Risoluzione di diritto

1. Qualunque sia il tipo di contratto, il contratto di arruolamento si risolve di diritto ai sensi dell'art. 343 del Codice della Navigazione.

Articolo 38
Risoluzione del contratto di arruolamento a tempo determinato

1. La risoluzione del contratto di arruolamento a tempo determinato anticipatamente rispetto alla sua scadenza naturale può avvenire, da entrambe le parti, ai sensi delle disposizioni di legge.
2. I lavoratori marittimi possono risolvere il contratto di arruolamento nei casi di morte del padre, della madre, dei figli, del coniuge o convivente risultante da documentazione anagrafica, da documentare entro 10 giorni dallo sbarco; o per fatto grave (ad es. terremoto, alluvione nel luogo di residenza, ecc.) da segnalare tempestivamente alle imprese armatoriali e documentare entro 10 giorni dallo sbarco. In tali casi le spese di rimpatrio sono a carico delle imprese armatoriali. In ipotesi di mancata documentazione o di insussistenza del fatto grave, i lavoratori marittimi saranno tenuti a corrispondere alle imprese armatoriali le spese sostenute per il rimpatrio.
3. Ai sensi delle disposizioni previste dal Codice della Navigazione, la risoluzione del contratto di arruolamento può inoltre avvenire:
 - a) per colpa/dolo del lavoratore marittimo;
 - b) a causa di disarmo per mancanza di passeggeri per un periodo non inferiore a 15 giorni, o di disarmo per riclassifica della nave o per grandi riparazioni di durata non inferiore a 30 giorni;
 - c) per effetto di arresto della nave o altra causa non imputabile alle imprese armatoriali, che rendano impossibile l'inizio o la prosecuzione del viaggio; in tal caso le imprese armatoriali corrisponderanno ai lavoratori marittimi l'eventuale trattamento economico di cui all'art. 359 del Codice della Navigazione.

Articolo 39
Risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato

1. Il contratto di arruolamento a tempo indeterminato può essere risolto nei seguenti casi:
 - a) per volontà dei lavoratori marittimi;
 - b) per volontà delle imprese armatoriali per giusta causa, giustificato motivo soggettivo, giustificato motivo oggettivo;
 - c) per forza maggiore o altre cause;
 - d) per colpa del lavoratore marittimo.
- a) *Per volontà dei lavoratori marittimi*
Nel caso di risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato per volontà del lavoratore marittimo, questi è tenuto a rispettare il termine di 15 giorni di preavviso e a sostenere le spese del proprio rimpatrio, o rimborsarle alle imprese armatoriali se da queste anticipate.
I termini di preavviso possono essere derogati nei casi di morte del padre, della madre, dei figli, del coniuge o convivente risultante da documentazione anagrafica, da documentare entro 10 giorni dallo sbarco; o per fatto grave (ad es. terremoto, alluvione nel luogo di residenza, ecc.) da segnalare tempestivamente alle imprese armatoriali e documentare entro 10 giorni dallo sbarco. In tali casi le spese di rimpatrio sono a carico delle imprese armatoriali. In ipotesi

di mancata documentazione o di insussistenza del fatto grave, il lavoratore marittimo sarà tenuto a corrispondere alle imprese armatoriali le spese sostenute per il rimpatrio.

b) Per volontà delle imprese armatoriali per giusta causa, giustificato motivo soggettivo, giustificato motivo oggettivo

Per giusta causa il contratto di arruolamento può essere risolto dalle imprese armatoriali in qualunque tempo e luogo, fermo restando quanto previsto dalle norme sul rimpatrio (articolo 20 punto 3).

Per giustificato motivo il contratto di arruolamento può essere risolto dalle imprese armatoriali in qualunque tempo e luogo, nel rispetto del termine di 15 giorni di preavviso, ferme restando le disposizioni relative al rimpatrio (articolo 20 punto 3).

c) Risoluzione per forza maggiore o altre cause.

Quando la risoluzione del contratto di arruolamento avvenga in conseguenza di uno degli eventi sotto elencati:

- forza maggiore, caso fortuito, fatto del principe;
- morte del lavoratore marittimo;
- interdizione dell'attività commerciale;
- naufragio;

i lavoratori marittimi di qualunque grado o i loro aventi causa avranno diritto al trattamento di fine rapporto maturato fino alla data dello sbarco e alla metà dell'indennità sostitutiva del preavviso come disciplinato all'articolo 41, con un minimo garantito di 15 giorni complessivi di retribuzione.

Quando la risoluzione del contratto di arruolamento avvenga in conseguenza di uno degli altri eventi sottoelencati:

- infortunio o malattia del lavoratore marittimo;
- disarmo per qualsiasi causa;
- alienazione del mezzo navale;

il lavoratore marittimo avrà diritto al trattamento di fine rapporto maturato fino alla data dello sbarco.

Qualora l'impresa armatoriale risolva il contratto di arruolamento nei casi di vendita della nave con trapasso di bandiera, di arresto della nave, i lavoratori marittimi avranno diritto al trattamento di fine rapporto maturato fino alla data dello sbarco, nonché alla indennità sostitutiva del preavviso, con un minimo garantito di 30 giorni complessivi di retribuzione. Tale disposizione non si applica nell'ipotesi di trapasso di bandiera ai sensi degli artt. 28 e 29 legge n. 234/1989, qualora il marittimo resti imbarcato sulla stessa nave, o su altra della stessa impresa armatoriale, sino al completamento del periodo di imbarco previsto.

d) Per colpa del lavoratore marittimo.

Se la risoluzione del contratto di arruolamento è dovuta a colpa del marittimo, l'impresa armatoriale è tenuta a corrispondere il solo trattamento di fine rapporto (TFR) e, ove ne ricorrano gli estremi, il lavoratore marittimo è tenuto al risarcimento dei danni cagionati all'impresa armatoriale.

Articolo 40

Effetti sul contratto di arruolamento per atti di pirateria o rapina armata contro le navi

1. Quando un marittimo è tenuto prigioniero sulla nave o fuori dalla nave in seguito ad atti di pirateria o rapina armata contro le navi, il contratto di arruolamento, ferme restando la natura giuridica, la tipologia e la durata dello stesso che permangono a ogni altro effetto, continua ad essere in forza indipendentemente dal fatto che il suo termine sia scaduto o una delle due parti ne notificchi la sospensione o la risoluzione. Ai fini del presente articolo, i termini "pirateria" e "rapina armata contro le navi" sono definiti dallo Standard A2.1 della Maritime Labour Convention, 2006 (come emendata).

Articolo 41

Preavviso

1. Il termine di preavviso per la risoluzione del contratto di arruolamento sia a tempo determinato che indeterminato è stabilito in 15 (quindici) giorni. Quando il contratto di arruolamento di qualsiasi tipologia abbia durata inferiore al termine di preavviso, questo è ridotto alla metà della durata del contratto stesso.

2. È in facoltà delle imprese armatoriali sostituire al preavviso una indennità giornaliera, per quanti sono i giorni di preavviso non osservati, calcolata sulla base dei seguenti istituti contrattuali: minimo contrattuale, valore della panatica convenzionale, scatti di anzianità, pro-rata della gratifica natalizia (13^a) e pasquale (14^a).

Articolo 42 **Infrazioni disciplinari e sanzioni**

1. Ogni lavoratore marittimo ha il diritto di lavorare, addestrarsi e vivere in un ambiente privo di molestie e bullismo di carattere sessuale, razziale o di altra specie. L'impresa armatoriale considererà tali condotte gravi infrazioni disciplinari da parte del lavoratore marittimo.

2. I provvedimenti disciplinari applicabili nei confronti del lavoratore marittimo potranno essere:

- a) rimprovero verbale o scritto;
- b) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- c) sospensione dal turno particolare (TP) o dalle liste di rotazione aziendale per un periodo massimo di due mesi;
- d) licenziamento con preavviso con successiva risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione e/o non re-iscrizione nelle liste di rotazione aziendale o dal turno particolare (TP) o dall'elenco del personale in continuità del rapporto di lavoro (CRL);
- e) licenziamento senza preavviso con conseguente risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione e/o non re-iscrizione nelle liste di rotazione aziendale o dal turno particolare (TP) o dall'elenco del personale in continuità del rapporto di lavoro (CRL).

3. Le sanzioni disciplinari di cui sopra sono applicate prescindendo dall'ordine in cui sono elencate rapportandole alla gravità della mancanza e alle circostanze specifiche che l'accompagnano.

4. Incurrono nei provvedimenti di rimprovero verbale, i lavoratori marittimi che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) disturbino durante l'orario di riposo dei colleghi;
- b) scendano dalla nave senza autorizzazione;
- c) non rispettino l'orario di rientro a bordo stabilito dal Comandante durante le soste previste dall'itinerario della crociera.

5. Incurrono nei provvedimenti di rimprovero scritto, i lavoratori marittimi che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) utilizzino sigarette elettroniche a bordo nei luoghi in cui non sono consentite;
- b) ostruiscano le porte tagliafuoco;
- c) facciano un uso della cabina non consentito dalle procedure aziendali.

6. Incurrono, nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni i lavoratori marittimi in continuità del rapporto di lavoro (CRL) oppure della sospensione dal turno particolare (TP) o dalle liste di rotazione aziendale fino ad un massimo di due mesi, i lavoratori marittimi che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) siano trovati in stato di ubriachezza;
- b) diffondano dati sensibili in violazione delle procedure aziendali in materia.

7. Incurrono nella sanzione del licenziamento con preavviso e risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione e/o non re-iscrizione nelle liste di rotazione aziendale o dal turno particolare (TP) o dall'elenco del personale in continuità del rapporto di lavoro (CRL) i lavoratori marittimi che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza sul lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle per le quali sono previste le sanzioni di natura conservativa di cui al punto 6, non sono così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro e, in via esemplificativa e non esaustiva, nei seguenti casi:

- a) pongano in essere insubordinazione verso i superiori;
- b) omettano di comunicare alle Autorità e/o ai superiori di incidenti ambientali;
- c) organizzino giochi d'azzardo e/o lotterie non autorizzate;
- d) permettano a clandestini di salire a bordo;
- e) fumino a bordo nei luoghi in cui non è consentito;

8. Incorrono nella sanzione del licenziamento senza preavviso e risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione e/o non re-iscrizione nelle liste di rotazione aziendale o dal turno particolare (TP) o dall'elenco del personale in continuità del rapporto di lavoro (CRL) i lavoratori marittimi per azioni od omissioni rispetto agli obblighi di legge e di contratto ad egli facenti carico in dipendenza del rapporto di lavoro di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria di esso e, in via esemplificativa e non esaustiva, nei seguenti casi:

- a) commettano furti e/o reati contro il patrimonio (ad esempio truffa, contrabbando, trafugamento);
- b) siano trovati sotto effetto di sostanze stupefacenti e psicotrope;
- c) si allontanino, senza autorizzazione da parte del superiore, dal posto di lavoro durante il periodo di guardia;
- d) mancato rientro a bordo e conseguente perdita della nave;
- e) rissa;

9. In caso di recidività di comportamenti per il primo dei quali sia stata applicata la sanzione del rimprovero verbale, tale recidività potrà comportare l'adozione della sanzione di cui al punto 5.

10. In caso di recidività di comportamenti per i quali siano state già applicate due sanzioni più gravi del rimprovero scritto, tale recidività potrà comportare l'adozione dei provvedimenti di risoluzione del contratto di imbarco, di non reinscrizione al turno particolare (TP), di cancellazione dall'elenco della continuità del rapporto di lavoro (CRL) o dalle liste di rotazione aziendale.

11. In ogni caso, i provvedimenti più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

12. Nel rispetto dei commi precedenti e della legge 300/70, un accordo aziendale potrà definire un documento di condotta dei lavoratori marittimi con una più articolata esemplificazione delle sanzioni disciplinari.

13. I provvedimenti disciplinari durante il periodo di imbarco potranno essere adottati dal Comandante oppure dalle imprese armatoriali o da un loro procuratore e da questo potranno essere annotati sui documenti di bordo. Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione e il provvedimento della sospensione dal turno particolare (TP) o dalle liste di rotazione aziendale fino ad un massimo di due mesi potranno essere comminati solo a seguito dello sbarco se il lavoratore marittimo si trovava a bordo al momento della contestazione d'addebito. Il Comandante potrà anche procedere allo sbarco immediato del lavoratore marittimo nei casi di particolare gravità. In tal caso le imprese armatoriali potrà disporre la sospensione cautelare. I provvedimenti disciplinari nei riguardi dei lavoratori marittimi non imbarcati saranno adottati dalle imprese armatoriali o da un loro procuratore. In caso di sospensione cautelare il lavoratore percepirà il 100% della retribuzione fino allo sbarco.

14. I lavoratori marittimi che ritengano ingiustificata l'adozione nei propri riguardi di un rimprovero scritto avranno facoltà di reclamo secondo le disposizioni di legge anche tramite l'Organizzazione Sindacale.

15. I lavoratori marittimi che ritengano ingiustificata l'adozione nei propri riguardi di una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto, avranno facoltà di contestare la sanzione stessa entro 10 giorni dallo sbarco o entro 10 giorni dalla comunicazione della sanzione, dinanzi al Collegio di conciliazione di cui all'art. 45.

16. Qualora la sanzione contestata sia la sospensione dal turno particolare (TP) o dall'elenco della continuità del rapporto di lavoro (CRL) o dalle liste rotazione aziendale e il Collegio di conciliazione di cui all'art. 45 non la riconoscesse giustificata, questa verrà annullata e perderà ogni effetto.

17. Nel caso venga invece contestata la cancellazione dal turno particolare (TP) o la cancellazione dall'elenco della continuità del rapporto di lavoro (CRL) o dalle liste di rotazione aziendale e il Collegio di conciliazione di cui all'articolo 45 non la riconoscesse giustificata, le imprese armatoriali potranno comunque mantenere la non re-iscrizione al turno particolare (TP) e la cancellazione dall'elenco della continuità del rapporto di lavoro (CRL) corrispondendo al lavoratore marittimo a titolo di penale un importo pari a tante giornate calcolate in trentesimi di retribuzione utile, così come indicata all'art. 6 e secondo i seguenti limiti:
per i lavoratori marittimi iscritti al turno particolare (TP): 30 giorni di retribuzione;

per lavoratori marittimi iscritti al Fondo Nazionale Marittimi:

- fino a 12 mesi di navigazione e iscritti al Fondo Nazionale Marittimi: 30 giorni di retribuzione;
- oltre i 12 mesi di navigazione e iscritti al Fondo Nazionale Marittimi: 45 giorni di retribuzione.

Inoltre il lavoratore marittimo iscritto al Fondo Nazionale Marittimi manterrà tale iscrizione.

per i lavoratori marittimi in continuità del rapporto di lavoro (CRL)

- sino a 4 anni di anzianità in continuità del rapporto di lavoro (CRL): 3 mesi di retribuzione;
- da oltre i 4 a 8 anni di anzianità in continuità del rapporto di lavoro (CRL): 6 mesi di retribuzione;
- oltre 8 anni di anzianità in continuità del rapporto di lavoro (CRL): 9 mesi di retribuzione.

Inoltre il lavoratore marittimo in continuità del rapporto di lavoro (CRL) verrà iscritto nel Fondo, qualora ne abbia maturato i requisiti.

Articolo 43

Contrabbandi, paccottiglie e clandestini

1. Tutti i lavoratori marittimi hanno il dovere di esercitare la più attenta sorveglianza affinché non si verificino casi di contrabbando, trasporto di paccottiglie, sottrazione di merci, vendite abusive a bordo, imbarco di persone o cose non autorizzate, favoreggiamento di clandestini.

2. Le imprese armatoriali hanno il diritto di risolvere il contratto di arruolamento senza indennità di sorta e di essere risarcite dei danni tutti che derivassero loro in conseguenza di trasgressioni a disposizioni di leggi internazionali e/o nazionali, e particolarmente in conseguenza di contrabbando, trasporto di paccottiglie, imbarco o favoreggiamento di clandestini, poste in essere dai lavoratori marittimi che risultassero responsabili sia della trasgressione, che della mancata vigilanza.

Articolo 44

Contrattazione aziendale

1. Ai sensi di quanto previsto dai vigenti Accordi Interconfederali, con la contestuale sottoscrizione dell'impegno a far sì che le rispettive Organizzazioni, a tutti i livelli vi si attengano, la trattazione aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte dal contratto collettivo nazionale di categoria o dalla legge.

2. La trattazione aziendale, che ha durata triennale, non potrà pertanto modificare quanto stabilito dalla presente Sezione, salvo nei casi espressamente demandati. Conseguentemente le Parti stipulanti la presente Sezione, con riguardo alla trattazione aziendale, prevedono che le materie ad essa delegate sono le seguenti:

- i. definizione di ulteriori qualifiche professionali che si rendano necessarie per adeguare l'organizzazione di bordo ai cambiamenti operativi e di prodotto delle navi in linea con le esigenze del mercato crocieristico (articolo 2);
- ii. definizione della durata dell'imbarco (articolo 4);
- iii. modalità, condizioni e costi dell'aggiornamento professionale (articolo 5);
- iv. definizione delle specifiche modalità di corresponsione dei vari istituti economici che compongono la retribuzione (articolo 6) quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: dell'indennità di navigazione e dell'indennità supplementare di navigazione (articolo 7); scatti di anzianità (articolo 9); TFR (articolo 13); compensi per lavori disagiati (articolo 14); indennità sostitutiva della panatica (articolo 16); indennità le ferie e i riposi compensativi maturati durante il periodo di imbarco (articolo 24); disponibilità retribuita (articolo 4 Allegato 4).
- v. definizione delle modalità di fruizione delle pause dal servizio per la consumazione dei pasti (articolo 22);
- vi. definizione di criteri alternativi di assegnazione ed utilizzo delle divise e delle tenute da lavoro (articolo 35);
- vii. definizione di un documento di condotta del lavoratore marittimo con le relative sanzioni disciplinari (articolo 42);
- viii. ogni altra materia non specificatamente disciplinata in tutto o in parte dalla presente Sezione.

3. Le piattaforme sindacali devono essere presentate alle imprese armatoriali almeno tre mesi prima della scadenza del contratto collettivo aziendale, e per tale periodo, così come per il mese successivo alla scadenza del contratto stesso, le parti si asterranno da azioni dirette o unilaterali.

Le imprese armatoriali daranno riscontro entro 20 giorni dal ricevimento della piattaforma sindacale.

4. Fermo restando che l'organizzazione del lavoro a bordo è di pertinenza dell'impresa armatoriale e pertanto esclusa dalle materie oggetto di contrattazione aziendale, i riflessi della stessa sulle condizioni di lavoro saranno argomento di contrattazione aziendale, ove non già definiti dalla presente Sezione.

5. Sulla base di accordi aziendali o territoriali, al fine di gestire gravi situazioni di crisi economiche, con l'obiettivo di salvaguardare l'occupazione, si possono determinare intese per individuare strumenti modificativi delle regolamentazioni disciplinate dalla presente Sezione sulle prestazioni lavorative, sugli orari di lavoro e sull'organizzazione del lavoro, aventi caratteristiche di temporaneità e di sperimentazione.

6. Le imprese armatoriali nelle quali non viene avviato un confronto per la contrattazione aziendale saranno tenute ad erogare, ai lavoratori marittimi imbarcati, a titolo perequativo, un elemento retributivo di garanzia lordo mensile pro-capite non utilizzabile ai fini del calcolo degli istituti differiti né dello straordinario, pari al 2% del minimo contrattuale. Tale importo sarà assorbito nel caso di stipula di accordo aziendale.

7. Fatto salvo quanto previsto ai precedenti punti, durante il periodo di validità della presente Sezione non dovranno essere posti a carico delle imprese armatoriali oneri aggiuntivi.

Articolo 45 **Collegio di conciliazione e arbitrato**

a) Conciliazione delle controversie individuali di lavoro

1. In caso di controversie individuali di lavoro nautico le imprese armatoriali o i lavoratori marittimi possono scegliere di adire il tentativo di conciliazione in sede sindacale, con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente Sezione e secondo le procedure e modalità di cui ai seguenti commi, da esperirsi presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

2. La Commissione di Conciliazione è composta:

- per le imprese armatoriali da un rappresentante di Confitarma;
- per il lavoratore marittimo da un rappresentante della Organizzazione Sindacale firmataria della presente Sezione cui il lavoratore marittimo è iscritto o abbia conferito mandato.

3. La parte interessata a promuovere il tentativo di conciliazione deve inviare alla Direzione Territoriale del Lavoro e alla controparte una richiesta contenente:

- indicazione delle parti (in caso di persona giuridica la denominazione e la sede);
- indicazione della Organizzazione Sindacale dei lavoratori marittimi o dei datori di lavoro firmatari della presente Sezione che rappresenta l'istante;
- succinta esposizione dei fatti e le ragioni a fondamento delle pretese.

Ricevuta la comunicazione di adesione delle Parti, la Direzione Territoriale del Lavoro provvederà entro i 20 giorni successivi alla convocazione delle parti fissando giorno, ora e luogo.

Alla conciliazione dinanzi alla Direzione Territoriale del Lavoro adeguatamente costituita secondo le modalità del punto 2, devono comparire le parti personalmente o adeguatamente rappresentate.

Nel caso in cui una delle parti aderenti non si presenti, la Direzione Territoriale del Lavoro redige un verbale di mancata comparizione, da consegnare alle parti.

Qualora una parte non possa presenziare adducendo un giustificato motivo, o le parti concordino sulla necessità di un rinvio al fine di valutare la possibilità di addivenire ad una composizione bonaria della controversia, la Commissione fisserà un nuovo incontro, entro il termine di 10 giorni. Il tentativo di conciliazione deve comunque essere espletato entro il termine di 60 giorni dalla data di ricevimento della richiesta alla controparte.

Se la conciliazione si perfeziona, la sottoscrizione del verbale da parte della Direzione Territoriale del Lavoro e delle parti, rende inoppugnabile la conciliazione. Se la conciliazione si perfeziona solo parzialmente, se ne dà atto nell'apposito verbale.

Se la conciliazione non si perfeziona, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo e possono procedere secondo quanto previsto dall'articolo 412 c.p.c.

All'esito del procedimento di conciliazione, il processo verbale viene depositato a cura della Commissione di Conciliazione presso la Direzione Territoriale del lavoro e deve contenere:

- esito della conciliazione;
- presenza e firma dei Rappresentanti Sindacali di cui al punto 2 e le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Territoriale del lavoro;
- presenza e firma delle parti o dei loro rappresentanti.

b) Arbitrato volontario

1. Ferma restando la facoltà di ciascuna delle Parti di adire l'autorità giudiziaria e di avvalersi delle procedure di conciliazione, le controversie di cui all'articolo 603 cod. nav. possono essere altresì proposte innanzi al collegio di arbitrato istituito a cura delle Organizzazioni Sindacali e datoriali firmatarie della presente Sezione, presso la Commissione Sindacale di conciliazione.

Il Collegio è costituito da tre membri:

- un arbitro designato dalla Organizzazione datoriale;
- un arbitro designato dalla Organizzazione Sindacale firmataria della presente Sezione cui il lavoratore marittimo sia iscritto o abbia conferito mandato;
- il Presidente nominato con le modalità di cui al punto 3.

2. La parte che intende ricorrere al collegio di arbitrato deve inviare alla controparte tramite raccomandata con ricevuta di ritorno un ricorso debitamente sottoscritto personalmente o da un suo rappresentante cui abbia conferito mandato. In tale caso la procura deve essere notificata contestualmente con il ricorso. Il ricorso e la prova della ricezione da parte del destinatario devono essere depositate presso la Segreteria del Collegio Arbitrale entro 10 giorni dalla spedizione.

Il ricorso deve contenere:

- l'indicazione dell'oggetto della domanda;
- le ragioni di fatto e di diritto su cui si fonda la domanda;
- i mezzi di prova;
- il valore della controversia.

3. L'altra parte convenuta ha la facoltà di aderire alla procedura arbitrale entro 20 giorni dal ricevimento del ricorso nominando il proprio arbitro di parte e depositando l'atto di nomina presso la Segreteria del Collegio di Conciliazione.

I due arbitri di parte possono concordare la nomina del Presidente del Collegio arbitrale. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente, quest'ultimo sarà sorteggiato tra una lista di nomi, di numero non superiore ad otto, concordata fra i due arbitri.

Il presidente del collegio dura fino alla pronuncia del provvedimento che decide sulla controversia.

4. Il Collegio provvede all'espletamento del procedimento arbitrale osservando il principio del contraddittorio.

Fissa la data della prima udienza da tenersi entro 30 giorni dalla sua nomina e la comunica alle parti a cura della Segreteria del Collegio Arbitrale.

La parte convenuta deve depositare presso la Segreteria del Collegio Arbitrale - entro 10 giorni precedenti l'udienza - una memoria difensiva contenente le difese in fatto ed in diritto e l'indicazione dei mezzi di prova.

Sentite le parti interessate, il Collegio stabilisce le forme ed i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria secondo i criteri da esso ritenuti più opportuni.

Alla prima riunione il Presidente:

- verifica la regolare costituzione delle parti;
- procede all'interrogatorio libero delle parti;
- autorizza il deposito dei documenti;
- procede all'escussione dei testimoni indicati dalle parti;
- provvede alla assunzione di ogni altro mezzo di prova.

Qualora non sia possibile esaurire la fase di assunzione delle prove il Presidente rinvia ad un'altra riunione da tenersi entro il termine di 10 giorni dalla precedente.

Esaurita la fase di assunzione delle prove il Collegio invita le parti alla discussione finale ed emana il proprio lodo entro il termine di 60 giorni dalla data della prima udienza, assegnando, su richiesta di almeno una parte, un termine di 10 giorni dalla data della discussione finale per la presentazione di note difensive. In tal caso il lodo non potrà essere emanato prima dello spirare di detto termine.

5. Le decisioni sono assunte secondo leggi e contratto e non costituiscono comunque interpretazione autentica dei contratti e degli accordi collettivi. Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale ai sensi dell'art. 412 quater c.p.c.

Articolo 46
Controversie sindacali

1. Le eventuali divergenze sulla interpretazione della presente Sezione in sede nazionale, mediante apposita Commissione paritetica. Essa esaminerà entro 30 giorni dalla data di denuncia della divergenza le questioni alla stessa sottoposte, redigendo apposito verbale.
2. Ferma restando la possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami, le controversie sindacali fra imprese armatoriali e lavoratori marittimi quando riguardino una sola impresa armatoriale , saranno esaminate fra le Organizzazioni locali dei lavoratori e un rappresentante della Confitarma. La trattativa dovrà iniziare entro 48 ore dalla comunicazione ufficiale della o delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti e firmatarie.
3. Le controversie sindacali che riguardano navi e lavoratori marittimi di diverse imprese armatoriali saranno esaminate in sede nazionale. La trattativa dovrà iniziare entro 3 giorni dalla comunicazione ufficiale della o delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti e firmatarie.
4. In caso di mancato accordo a seguito dell'esame di cui sopra, ovvero in caso di mancata convocazione, le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali.

Articolo 47
Decorrenza e durata

1. La presente Sezione decorre dal 1° gennaio 2021 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2023. Essa si intenderà tacitamente prorogata di anno in anno qualora non venga disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata e/o posta elettronica certificata (PEC), almeno sei mesi prima della scadenza. In ogni caso essa resterà in vigore fino a quando non sarà sostituita da un successivo accordo dello stesso livello.

Articolo 48
Affissione del contratto a bordo

1. Il Comandante curerà che sulla nave, in un posto accessibile all'equipaggio, sia tenuta una bacheca nella quale resti permanentemente affissa una copia della presente Sezione, del codice disciplinare e di ogni altra disposizione che venga prescritta dalle Autorità. In alternativa tali documenti potranno essere messi a disposizione per la consultazione su supporto telematico.

Articolo 49
Allegati

1. Gli allegati tutti sono parte integrante della presente Sezione.

QUALIFICHE PROFESSIONALI

Sono parte dell'equipaggio le qualifiche contrattuali qui di seguito elencate secondo la seguente gerarchia di bordo:

	PERSONALE DI COPERTA	PERSONALE DI MACCHINA	PERSONALE ALBERGHIERO
CATEGORIE INIZIALI	Mozzo		Piccolo, Allievo Cuoco
CATEGORIE INIZIALI	Giovanotto di coperta di 2°	Giovanotto di macchina di 2°	Garzone di 2°
CATEGORIE INIZIALI	Giovanotto di coperta di 1°	Giovanotto di macchina di 1°, Giovanotto elettricista, Giovanotto frigorista, Assistente Manutentore Impianti Idrici e piscine, Addetto ai processi di macchina	Garzone di 1°, Garzone di cucina, Garzone lavandaio
CATEGORIE INIZIALI		Carbonaio	
COMUNI	Marinaio, Pompieri, Magazziniere di coperta, Segretario di coperta, Guardia alla sorveglianza, Comune di Coperta	Segretario di macchina, Comune elettrotecnico, Magazziniere di macchina, Tappezziere, Operatore addetto alla manutenzione, Tecnico impianti idrici delle piscine e SPA, Operatore Addetto agli impianti idrici e piscine, Tecnico impianto refrigerazione e ventilazione, Tecnico IT, Operatore addetto al riciclo rifiuti, Ingrassatore, Comune di Macchina	2° Cuoco, Lavandaio, Stiratore, Barista, Macellaio, Panettiere, Pasticciere, Cambusiere, Guardarobiere, Cameriere, Magazziniere alberghiero, Segretario alberghiero, Segretario ospedaliero, Comune Alberghiero
SOTTUFFICIALI	2° Nostromo, Assistente addetto alla sorveglianza, Impiegato di coperta, Infermiere, Capo Pompieri, Sottufficiale di Coperta	Operario Tornitore, Piastrellista, Operaio meccanico, Tecnico ai processi di macchina, Operaio motorista, Elettricista, Frigorista, Ottonaio, Carpentiere, Stipettaio, Impiegato di macchina, Assistente IT, Sottufficiale di Macchina	Assistente ufficio, Dispensiere – Cuoco equipaggio, 1° Panettiere, 1° Cuoco, 1° Cambusiere, 1° Guardarobiere, 1° Magazziniere di Camera, 1° Cameriere, Tipografo, 1° Pasticciere, 1° Macellaio Sottufficiale Alberghiero
SOTTUFFICIALI CS	1° Nostromo, Sottufficiale di Coperta Capo Servizio	Capo operaio meccanico, Capo operaio motorista, Capo elettricista, Capo Frigorista, Sottufficiale di Macchina Capo Servizio,	Capo alloggi, Capo lavandaio, Capo Cuoco, Maggiordomo/Maitre d'Hotel Sottufficiale Alberghiero Capo Servizio
ALLIEVI			Allievo Commissario
3° UFFICIALI	3° Ufficiale di Coperta, 3° Ufficiale Ambientale, 3° Ufficiale Addetto alla sicurezza, 3° Ufficiale addetto alla sorveglianza, 3° Ufficiale Addetto all'addestramento sanità, 3° Ufficiale Addetto al riciclo rifiuti	3° Ufficiale di macchina, 3° Ufficiale di Macchina addetto alla manutenzione, 3° Ufficiale Responsabile Servizi Generali, Ufficiale Elettrotecnico, 3° Ufficiale LNG, 3° Ufficiale IT, 3° Ufficiale Addetto alla sicurezza motori 3° Ufficiale Ambientale di macchina	3° Commissario, 3° Ufficiale Manutenzione alberghiera, 3° Commissario Direttore ai Servizi alberghieri, 3° Commissario Direttore Amministrativo, 3° Commissario Direttore delle Risorse Umane

		3° Ufficiale di macchina addetto al riciclo rifiuti	
2° UFFICIALI	2° Ufficiale di Coperta, 2° Ufficiale Ambientale, 2° Ufficiale Addetto all'addestramento sanità, 2° Ufficiale alla sorveglianza 2° Ufficiale Addetto alla sicurezza, 2° Ufficiale Addetto al riciclo rifiuti	2° Ufficiale di macchina, 2° Ufficiale di Macchina addetto alla manutenzione, 2° Ufficiale Responsabile Servizi Generali, 2° Ufficiale LNG, 2° Ufficiale IT, 2° Ufficiale Addetto alla sicurezza motori 2° Ufficiale Ambientale di macchina, 2° Ufficiale Addetto al riciclo rifiuti	2° Commissario, 2° Ufficiale Manutenzione alberghiera, 2° Commissario Direttore ai Servizi alberghieri, 2° Commissario Direttore Amministrativo, 2° Commissario Direttore delle Risorse Umane
1° UFFICIALI	1° Ufficiale di Coperta, 1° Ufficiale Ambientale di coperta, 1° Ufficiale Addetto all'addestramento sanità, 1st Ufficiale alla sorveglianza, 1° Ufficiale Addetto alla sicurezza, 1° Ufficiale Addetto al riciclo rifiuti	1° Ufficiale di macchina, 1° Ufficiale di Macchina addetto alla manutenzione, 1° Ufficiale Responsabile Servizi Generali, 1° Ufficiale LNG, 1° Ufficiale IT, 1° Ufficiale Addetto alla sicurezza motori 1° Ufficiale Ambientale di macchina, 1° Ufficiale addetto al riciclo rifiuti	1° Commissario, 1° Ufficiale Manutenzione alberghiera, 1° Commissario Direttore ai Servizi alberghieri, 1° Commissario Direttore Amministrativo, 1° Commissario Direttore delle Risorse Umane

REGOLAMENTO TURNO PARTICOLARE (TP)

Premessa

In considerazione della specialità del lavoro a bordo delle navi, i lavoratori marittimi nell'arco dell'anno devono necessariamente alternare periodi di imbarco con periodi di riposo a terra per il necessario recupero delle energie psicofisiche.

L'organico complessivo di una impresa armatoriale è, pertanto, costituito dai marittimi imbarcati più una riserva per garantire l'avvicendamento.

I lavoratori marittimi in regime di Continuità di Rapporto di Lavoro (CRL) compongono la consistenza organica del personale navigante dell'impresa armatoriale, insieme ai lavoratori marittimi iscritti al Turno Particolare (TP).

Articolo 1

Iscrizioni e re-iscrizioni al turno particolare (TP)

1. Per l'iscrizione al turno particolare (TP) i lavoratori marittimi devono essere in possesso dei requisiti per la categoria nella quale è richiesta l'iscrizione stessa.
2. I lavoratori marittimi da imbarcare, non iscritti alla continuità del rapporto di lavoro (CRL), saranno prelevati esclusivamente dal turno particolare (TP).
3. Le iscrizioni e le re-iscrizioni nel turno particolare (TP) vengono effettuate in seguito a richiesta scritta o telematica delle imprese armatoriali al competente ufficio di collocamento della gente di mare.
4. I lavoratori marittimi saranno re-isritti nel turno particolare (TP) nell'immediatezza del nuovo imbarco che non potrà essere pianificato prima di un periodo a terra pari almeno al 38% del precedente periodo di imbarco salvo diverso accordo tra le parti.
5. Il turno particolare (TP) sarà composto dagli iscritti al turno particolare (TP) e dagli iscritti al Fondo Nazionale Marittimi. La composizione numerica dei turni particolari per ogni categoria sarà rapportata alle tabelle minime di sicurezza delle navi in esercizio delle imprese armatoriali, in modo che i lavoratori marittimi iscritti al turno particolare (TP), sommati a quelli in continuità rapporto di lavoro (CRL), non superino il 143% del personale previsto dalle tabelle minime di sicurezza. Sarà possibile istituire a livello locale, turni di riserva per eventuali specifiche e temporanee esigenze aziendali, previo accordo tra le parti; per tale personale non vige l'obbligo della re-iscrizione.

Articolo 2

Non re-iscrizione al turno particolare (TP) o cancellazione dal turno particolare (TP)

1. L'obbligo della re-iscrizione nei limiti di cui al punto 3 dell'art. 1 del presente regolamento vige per i lavoratori marittimi che abbiano superato il periodo di 24 mesi di navigazione effettiva per la stessa impresa armatoriale.
2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 37, 38 e 39 sono considerati, altresì, giustificati motivi per la non re-iscrizione al turno particolare (TP) o la cancellazione dal turno stesso:
 - a) indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale di durata superiore a 30 giorni nonché l'indisponibilità all'imbarco per malattia di durata superiore a 180 giorni;
 - b) mancata tempestiva comunicazione della indisponibilità per malattia, infortunio o grave motivo personale da comunicare all'impresa armatoriale per posta elettronica facendo seguire l'invio del documento giustificativo entro tre giorni dall'insorgere del motivo;
 - c) lo sbarco per volontà del lavoratore marittimo senza giustificato motivo;
 - d) l'ingiustificata indisponibilità del lavoratore marittimo al momento della chiamata di imbarco ed il rifiuto del lavoratore marittimo all'imbarco derivante dalla chiamata;

- e) il rifiuto di trasbordare;
 - f) l'inibizione dall'esercizio professionale di durata superiore a 30 giorni;
 - g) il raggiungimento dei limiti di età previsti per il pensionamento dalle vigenti norme al riguardo;
 - h) la riduzione della flotta sociale, il disarmo di durata superiore a 60 giorni. In questi casi la non re-iscrizione a turno particolare (TP) o la cancellazione dal turno particolare (TP) sarà effettuata, categoria per categoria, partendo da coloro che hanno minore anzianità di azienda.;
 - i) l'aver superato nell'arco dell'ultimo triennio 360 giorni di malattia indennizzati (cioè coperti dalla assicurazione fondamentale e complementare dell'Ente competente) anche se dovuti a più eventi morbosi.
3. Nei casi di cui ai punti a), b), d), e), f), g), h) e i) l'eventuale non re-iscrizione, o cancellazione dal turno particolare (TP), verrà comunicata dalle imprese armatoriali al lavoratore marittimo a mezzo di lettera raccomandata nel termine di 45 giorni dall'evento.
4. I lavoratori marittimi possono chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione delle imprese armatoriali, i motivi che hanno determinato il provvedimento della non re-iscrizione nel turno particolare (TP) o la cancellazione dallo stesso. In tale caso le imprese armatoriali risponderanno all'interessato entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.
5. Si considera contrario allo spirito delle presenti norme la cancellazione o la mancata re-iscrizione al turno particolare (TP) determinata da motivi di fede religiosa, di credo politico, di orientamento sessuale o di appartenenza ad un Sindacato.
6. I lavoratori marittimi già iscritti nel turno particolare (TP) qualora non intendano più navigare con l'impresa armatoriale sono tenuti necessariamente a comunicare per iscritto alle imprese armatoriali, al cui turno particolare (TP) appartengano, la propria cancellazione o non re-iscrizione da detto turno particolare (TP). Le imprese armatoriali provvederanno all'apposita comunicazione all'ufficio di collocamento della gente di mare di competenza.
7. I lavoratori marittimi già iscritti nel turno particolare (TP) di un'impresa armatoriale, per essere iscritti nel turno particolare (TP) di un'altra impresa armatoriale o comunque per imbarcare a bordo delle navi armate da un'altra impresa sono tenuti necessariamente a comunicare alle imprese armatoriali, al cui turno particolare appartengano, la propria cancellazione da detto turno particolare (TP). Le imprese armatoriali provvederanno all'apposita comunicazione all'ufficio di collocamento della gente di mare di competenza. Nel caso di mancata comunicazione alle imprese armatoriali, i lavoratori marittimi non potranno imbarcare a bordo delle navi armate da un'azienda differente.

Articolo 3 Regolamento di imbarco

1. Le imprese armatoriali hanno facoltà di avviare a bordo i lavoratori marittimi non strettamente nell'ordine cronologico di iscrizione con un margine di scelta tra i primi 5 iscritti per categoria.

Articolo 4 Fondo Nazionale Marittimi

1. La Confederazione Italiana Armatori e le Organizzazioni Sindacali stipulanti e firmatarie concordano che le Aziende aderenti alla Confitarma costituiscano un Fondo Nazionale Marittimi secondo i seguenti principi direttivi.
2. Il Fondo Nazionale Marittimi è un soggetto autonomo ed indipendente sia rispetto alle Organizzazioni Sindacali ed alla Confitarma sia rispetto alle imprese di navigazione tenute al versamento delle somme di cui al punto 6.
3. Il Fondo Nazionale Marittimi costituisce strumento di attuazione della Convenzione ILO n. 145 del 1976, sulla continuità di lavoro della Gente di Mare, corrispondendo ai lavoratori marittimi, in possesso dei requisiti di cui al successivo punto 4 e che non beneficiano del trattamento di continuità o di altro compenso e/o indennità (comandata e simili, malattie ed infortuni, ecc.) una

indennità corrispondente al 75% e all'80% del minimo contrattuale rispettivamente per i comuni/sottufficiali e gli ufficiali, per un massimo di sei mesi elevabili a nove mesi in caso di cancellazione dalla continuità del rapporto del lavoro (CRL) o dal turno particolare (TP) successivamente alla risoluzione del contratto di imbarco e al periodo di permanenza a terra di cui al successivo articolo 5 punto 4 del presente regolamento.

Il Fondo Nazionale Marittimi provvederà, altresì, ad erogare al personale iscritto al Fondo Nazionale Marittimi nel caso di cancellazione dalla continuità del rapporto di lavoro (CRL) o di non re-iscrizione o cancellazione dal turno particolare (TP), conseguente a disarmo superiore a 90 giorni, riduzione della flotta, ristrutturazione aziendale o cessazione dell'attività, sempre che non ci sia stata chiamata per l'imbarco, il trattamento economico di cui sopra per un periodo massimo di 6 mesi. Tale periodo decorre per il personale iscritto al turno particolare (TP) dalla cancellazione o non re-iscrizione al turno stesso, detraendo dai 6 mesi l'eventuale periodo per il quale il Fondo Nazionale Marittimi ha già provveduto a corrispondere il relativo trattamento, e per lavoratori marittimi in continuità del rapporto di lavoro (CRL) dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro. L'eventuale cancellazione o non re-iscrizione al turno particolare (TP) per i casi di ristrutturazione aziendale o di riduzione della flotta avverrà secondo le modalità previste dall'articolo 2 lettera h) del presente regolamento, ovviamente quando non si verifichi una delle condizioni previste al punto 3 del presente articolo.

Qualora il trattamento di cui al terzo punto si prolunghi oltre il 30° giorno sarà a carico dell'impresa armatoriale, dalla quale proviene il lavoratore marittimo, un contributo suppletivo pari alla indennità erogata per i giorni successivi al 30°. Tale contributo non è dovuto se l'impresa armatoriale, fermo restando il mantenimento del lavoratore marittimo nel proprio turno particolare (TP), lo ha reso disponibile, con atto formale e con un preavviso di 30 giorni, all'imbarco presso altre aziende aderenti al Fondo Nazionale Marittimi.

Nel caso una impresa aderente al Fondo Nazionale Marittimi chiami il lavoratore marittimo all'imbarco e questi rifiuti senza giustificato motivo, il lavoratore marittimo stesso non avrà diritto al trattamento di cui al punto 3 mantenendo l'iscrizione al turno particolare (TP) dell'impresa armatoriale da cui proviene.

Le imprese armatoriali con meno di tre navi, qualora non consorziate con turno particolare (TP) unico, che non siano in grado di ruotare i lavoratori marittimi nei periodi previsti dagli articoli 3 della presente sezione e 5 del presente regolamento dovranno comunicare al Fondo Nazionale Marittimi, entro 10 giorni dallo sbarco del lavoratore marittimo, la data della disponibilità all'imbarco presso le aziende aderenti al Fondo Nazionale Marittimi che curerà le relative segnalazioni. In mancanza di tale segnalazione nel suddetto termine sarà a carico delle imprese armatoriali una corresponsione pari al trattamento che il Fondo Nazionale Marittimi avrebbe garantito.

Analoga procedura sarà seguita dalle Aziende e dal Fondo Nazionale Marittimi per il personale del turno particolare (TP) di Riserva.

4. I requisiti richiesti per l'iscrizione al Fondo Nazionale Marittimi sono i seguenti:

- a) tutti i lavoratori marittimi che maturino i seguenti requisiti, purché risulti che i lavoratori marittimi medesimi abbiano svolto durante l'arruolamento i dovuti periodi di imbarco previsti dalle Sezioni e che non abbiano rifiutato ingiustificatamente le chiamate di imbarco:
- Ufficiali (con esclusione degli allievi): 12 mesi di navigazione negli ultimi 24 da Ufficiale con più Aziende oppure 9 mesi negli ultimi 18 da Ufficiale con la stessa imprese armatoriali;
 - Sottufficiali: 12 mesi di navigazione da Sottufficiale negli ultimi 24 con più imprese armatoriali oppure 10 mesi negli ultimi 20 da Sottufficiale con la stessa imprese armatoriali;
 - Comuni: 12 mesi di navigazione negli ultimi 24 con l'ultima qualifica con più imprese armatoriali oppure 10 mesi di navigazione negli ultimi 20 nell'ultima qualifica con la stessa imprese armatoriali .

Per navigazione si intende navigazione su navi da crociera.

- b) per godere del trattamento economico del Fondo Nazionale Marittimi sarà necessario oltre che possedere i requisiti di iscrizione, effettuare imbarchi della durata minima di 2 mesi.

5. Motivi di cancellazione dal Fondo Nazionale Marittimi.

La cancellazione dal turno particolare (TP) per giustificato motivo non contestato dal lavoratore marittimo stesso oppure riconosciuto valido dal Collegio Arbitrale di cui all'art. 45 della presente Sezione. Resta inteso che il lavoratore marittimo che decade dal diritto di iscrizione al Fondo Nazionale Marittimi, per l'eventuale re-iscrizione allo stesso, dovrà ri-maturare i requisiti di cui al punto 4, lettera a) del presente articolo;

- l'aver superato nell'arco dell'ultimo triennio 360 giorni di malattia indennizzati (cioè coperti dalla Assicurazione fondamentale e complementare della Cassa Marittima) anche se dovuti a più eventi morbosi.

6. Le imprese di navigazione aderenti alla Confitarma o che comunque applicano la presente Sezione accantoneranno presso il Fondo Nazionale Marittimi una somma mensile pari allo 0,25% del minimo contrattuale per ogni lavoratore marittimo imbarcato su navi superiori a 3.000 t.s.l. esclusi i lavoratori marittimi che beneficino del regime di continuità: comunque ogni impresa armatoriale contribuirà mensilmente al Fondo Nazionale Marittimi con almeno lo 0,125% del minimo contrattuale dei propri lavoratori marittimi imbarcati.

Il contributo dell'impresa armatoriale potrà variare in relazione alle risultanze del bilancio del Fondo Nazionale Marittimi esclusa la gestione dei contributi tonnage tax e previa rinegoziazione contrattuale tra le parti.

7. Sono Organi del Fondo Nazionale Marittimi:

- Consiglio di Amministrazione;
- Assemblea;
- Collegio dei Sindaci.

8. Il Consiglio nomina nel proprio seno un Presidente e un Vice Presidente.

9. Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti.

Un membro effettivo e uno supplente saranno designati dalle Organizzazioni Sindacali interessate.

Articolo 5

Periodo di riposo per i lavoratori marittimi iscritti al Fondo Nazionale Marittimi

1. Il periodo di riposo per il personale iscritto al Fondo Nazionale Marittimi corrisponde ad un numero di giorni solari pari al 38% dei giorni di imbarco effettuati.

2. Il lavoratore marittimo, dopo aver goduto il predetto periodo di riposo, sarà disponibile per la chiamata di imbarco o per la comandata, salva comunque la facoltà dell'impresa armatoriale di imbarcarlo o di impiegarlo in comandata nei 5 giorni precedenti alla scadenza del periodo di riposo stesso.

3. Comunque, in caso di anticipato imbarco rispetto al compimento del periodo di riposo, il lavoratore marittimo avrà diritto al differimento del rimanente periodo di riposo non usufruito in aggiunta a quello maturato al momento dello sbarco successivo.

4. Il lavoratore marittimo, dopo aver trascorso a terra un periodo di riposo corrispondente ad un numero di giorni solari pari alle percentuali di cui al primo punto, con l'aggiunta di 20 giorni, nonché degli eventuali giorni di malattia o infortunio indennizzabili, di permanenza a terra a seguito di sbarco per grave motivo personale, avrà diritto al trattamento previsto dal Fondo Nazionale Marittimi.

5. I periodi di malattia non indennizzabili per la malattia insorta dopo lo sbarco non saranno tenuti in nessun conto ai fini del computo della disponibilità all'imbarco.

6. I periodi di malattia e di infortunio indennizzabili, comunicati all'impresa armatoriale dall'Ente competente, saranno invece aggiunti al periodo di riposo da usufruire.

Articolo 6

Aspettativa non retribuita

1. Fermo restando l'obbligo di fedeltà di cui all'articolo 2105 del Codice Civile, ai sensi del quale i lavoratori marittimi non devono tenere affari in concorrenza con l'imprenditore né divulgare notizie attinenti all'organizzazione dell'impresa, le imprese armatoriali potrà concedere su richiesta dei lavoratori marittimi due periodi di aspettativa non retribuita per complessivi 180 giorni.

Art. 7
Sbarchi per malattia e infortunio

1. Allo sbarco saranno liquidate ai lavoratori marittimi le competenze ad essi spettanti compreso il trattamento di fine rapporto calcolato secondo i criteri indicati all'art. 13.
2. I lavoratori marittimi, alla guarigione (certificato di guarigione inviato all'impresa armatoriale entro 5 giorni dalla data di rilascio da parte dell'Ente Competente) saranno iscritti al turno particolare (TP) in attesa di imbarco.
3. I lavoratori marittimi, dopo la guarigione e la conseguente re-iscrizione al turno particolare (TP), avranno diritto al riposo secondo le norme previste dal presente Regolamento con un minimo tra riposo e franchigia di 30 giorni.

Art. 8
Sbarchi per gravi motivi personali

1. Per gravi motivi personali si intendono:
 - a) morte di padre, madre, coniuge, figli o convivente (risultante da documentazione anagrafica) da documentare all'impresa armatoriale entro 10 giorni dall'avvenuto sbarco. Nel caso di mancata documentazione il lavoratore marittimo sarà tenuto a corrispondere all'impresa armatoriale le spese sostenute per il rimpatrio;
 - b) fatto grave (ad es. terremoto, alluvione nel luogo di residenza, ecc.) da sottoporre con la massima tempestività alla approvazione delle imprese armatoriali e documentare entro 10 giorni dallo sbarco.
2. Allo sbarco saranno liquidate ai lavoratori marittimi le competenze spettanti compreso il trattamento di fine rapporto maturato.
3. Entro il trentesimo giorno dallo sbarco il lavoratore marittimo documenterà all'impresa armatoriale la propria posizione preannunciando la data della sua disponibilità al reimbarco che non dovrà avvenire comunque oltre 60 giorni dallo sbarco. In ipotesi di mancata ottemperanza a tale adempimento, l'impresa armatoriale potrà cancellare dal turno particolare (TP) l'interessato e rivalersi delle spese sostenute.

Art. 9
Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale o malattia o infortunio

1. L'indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale o malattia o infortunio dovrà essere comunicata dall'interessato alle imprese armatoriali con posta elettronica facendola seguire da un documento giustificativo (la malattia documentata con certificato medico del SASN o della ASL o, in mancanza, di un Ufficiale sanitario). Le imprese armatoriali si riservano di ritenere valida o meno la documentazione certificante il grave motivo personale. Tale indisponibilità dovrà essere comunicata all'atto in cui si verifica e non al momento della chiamata. L'interessato non avrà diritto al trattamento di cui all'articolo 4 punto 3.
2. Appena disponibile all'imbarco il lavoratore marittimo comunicherà all'impresa armatoriale la sua disponibilità.
3. Il lavoratore marittimo rimarrà a turno particolare (TP) per:
 - 60 giorni nel caso di persistente indisponibilità per grave motivo personale;
 - 180 giorni nel caso di persistente indisponibilità per malattia o infortunio.
4. Perdurando la sua indisponibilità oltre i termini suddetti il lavoratore marittimo potrà essere cancellato dal turno particolare (TP).
5. L'aver superato nell'arco dell'ultimo triennio 360 giorni di malattia indennizzati (cioè coperti dalla assicurazione fondamentale e complementare dell'Ente competente) anche se dovuti a più eventi morbosi determinerà la cancellazione dal turno particolare (TP).

REGOLAMENTO CONTINUITÀ DI RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 1

Regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro (CRL)

1. Il presente Regolamento è parte integrante a tutti gli effetti dei contratti di imbarco stipulati in base al presente contratto e si applica alle imprese armatoriali che abbiano un numero di navi superiore a 2 o con equipaggi che nel totale superino le 120 persone imbarcate.
2. In considerazione delle peculiari esigenze delle imprese armatoriali operanti nel settore crocieristico - a conferma della validità anche delle deroghe riconosciute in passato al presente Regolamento e degli accordi volti ad attuarne le finalità in situazioni operative ed imprenditoriali diverse da quelle presupposte dalla disciplina generale dell'Istituto – possono essere concordate deroghe al fine di predeterminare per ciascun anno il numero massimo dei lavoratori marittimi da immettere in continuità del rapporto di lavoro (CRL) e di adattare la normativa prevista dal presente regolamento alle diverse situazioni operative aziendali.

Articolo 2

Applicabilità e criteri di ammissione alla continuità del rapporto di lavoro (CRL)

1. Le imprese armatoriali che applicano il regime di continuità del rapporto di lavoro (CRL) riconosceranno la continuità del rapporto di lavoro (CRL) in base ai criteri sotto indicati:
 - Primi Ufficiali Macchina e Coperta che abbiano effettuato almeno 18 mesi di navigazione effettiva in Azienda nel grado e che ne facciano richiesta scritta all'impresa armatoriale;
 - Sottufficiali e Comuni Macchina e Coperta che abbiano, a prescindere dal grado, almeno 80 mesi di navigazione effettiva in Azienda e che ne facciano richiesta scritta all'impresa armatoriale.
2. Fermi restando eventuali trattamenti di miglior favore, le imprese armatoriali assumeranno i lavoratori marittimi in continuità del rapporto di lavoro (CRL) prelevandoli dal turno particolare (TP) aziendale ogni qualvolta si verifichino i criteri sopra indicati.
3. Nel rispetto della vigente normativa sulla privacy, le imprese armatoriali provvederanno, con cadenza annuale, a fornire al coordinatore nazionale unitario per settore crociere, una informativa sulle immissioni nella continuità di rapporto di lavoro (CRL) secondo i criteri di cui al punto 1.

Articolo 3

Periodo di riposo

1. Dopo aver completato il periodo d'imbarco il lavoratore marittimo avrà diritto ad un periodo di riposo a terra corrispondente a tante giornate quanti sono stati i riposi compensativi maturati e non fruiti durante l'imbarco per domeniche, festività, ferie, sabati, salvo quanto previsto dai successivi commi 2 e 3.
2. Detto riposo sarà usufruito per altrettanti giorni di calendario, con esclusione delle domeniche ed eventuali festività infrasettimanali cadenti nel periodo considerato.
3. Il lavoratore marittimo dopo un periodo a terra corrispondente ai riposi compensativi maturati e non fruiti a bordo per domeniche, festività, ferie e sabati, sarà disponibile per la chiamata d'imbarco per la comandata, salva comunque la facoltà dell'impresa armatoriale di imbarcarlo o di impiegarlo di comandata nei 15 giorni precedenti la scadenza del periodo di riposo summenzionato. Qualora il lavoratore marittimo venga chiamato all'imbarco o di comandata nei 15 giorni precedenti la scadenza del periodo di riposo di cui sopra avrà diritto al differimento di tali 15 giorni, o frazioni, in aggiunta al periodo di riposo maturato al momento dello sbarco successivo su richiesta del lavoratore marittimo.

4. Il lavoratore marittimo, dopo aver trascorso a terra un periodo pari a quello previsto al precedente punto 1, con l'aggiunta delle ferie maturate durante il periodo stesso, degli eventuali giorni indennizzati di malattia insorta entro il 28° giorno dallo sbarco, di infortunio, nonché di permanenza a terra a seguito di sbarco per grave motivo personale, entrerà in disponibilità retribuita.

5. I periodi di malattia e di infortunio indennizzati, comunicati all'impresa armatoriale dall'Ente competente, saranno aggiunti al periodo di riposo da usufruire.

6. Durante il periodo di riposo a terra al lavoratore marittimo sarà corrisposta la retribuzione su base mensile così composta: minimo contrattuale, valore convenzionale della panatica, eventuali scatti di anzianità e supplemento paga per il personale di Stato Maggiore. Saranno inoltre corrisposti agli aventi diritto gli assegni familiari secondo le vigenti norme di legge.

7. È rimessa alla contrattazione aziendale la definizione di specifiche modalità di corresponsione delle voci salariali di cui al presente articolo.

Articolo 4 Disponibilità retribuita

1. Qualora il lavoratore marittimo in continuità del rapporto di lavoro (CRL) entri in disponibilità retribuita avrà diritto alla corresponsione di un assegno giornaliero pari al 75% del minimo contrattuale per i comuni ed i sottufficiali e dell'80% per gli ufficiali.

2. L'assegno non compete per i giorni in cui il lavoratore marittimo sia chiamato a svolgere lavori di comandata, custodia ed a frequentare corsi di addestramento se retribuiti e per giorni di malattia o infortunio.

3. È rimessa alla contrattazione aziendale la definizione di specifiche modalità di corresponsione della disponibilità retribuita.

Articolo 5 Cause di cancellazione dalla continuità del rapporto di lavoro (CRL)

1. Per il personale cui si applica il Regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro (CRL), le cause di cancellazione dalla continuità del rapporto di lavoro (CRL) sono le seguenti:

- a) la riduzione della flotta sociale e il disarmo di durata superiore a 90 giorni. In questi casi la cancellazione dalla continuità del rapporto di lavoro (CRL) sarà effettuata categoria per categoria secondo i seguenti criteri in concorso tra loro: esigenze tecniche e di rendimento, anzianità di azienda, carichi di famiglia;
- b) la temporanea inibizione dall'esercizio professionale di durata superiore a 30 giorni;
- c) lo sbarco per volontà del lavoratore marittimo in assenza dei gravi motivi personali, così come indicati dall'art. 10 del presente regolamento;
- d) l'indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale di durata superiore a 60 giorni, nonché l'indisponibilità all'imbarco per malattia di durata superiore a 180 giorni;
- e) mancata tempestiva comunicazione della indisponibilità per malattia, infortunio o grave motivo personale da comunicare all'impresa armatoriale per posta elettronica facendo seguire l'invio del documento giustificativo entro tre giorni dall'insorgere del motivo;
- f) l'aver superato nell'arco dell'ultimo triennio 360 giorni di malattia indennizzati (cioè coperti dalla assicurazione fondamentale e complementare dell'Ente competente) anche se dovuti a più eventi morbosi;
- g) lo sbarco per colpa grave del lavoratore marittimo ai sensi dell'articolo 37 lett. d);
- h) l'ingiustificata indisponibilità del lavoratore marittimo al momento della chiamata all'imbarco ed il rifiuto del lavoratore marittimo all'imbarco derivante dalla chiamata;
- i) il rifiuto di trasbordare;
- l) l'aver preteso dai componenti l'equipaggio, subordinati per ragioni di servizio, la indebita corresponsione di somme connesse al servizio;
- m) il raggiungimento dei limiti di età previsti per il pensionamento dalle vigenti norme al riguardo;
- n) le dimissioni dalla continuità del rapporto di lavoro (CRL).

Articolo 6 **Aspettativa non retribuita**

1. Fermo restando l'obbligo di fedeltà di cui all'articolo 2105 del Codice Civile, ai sensi del quale il lavoratore marittimo non deve tenere affari in concorrenza con l'imprenditore né divulgare notizie attinenti all'organizzazione dell'impresa, l'impresa armatoriale potrà concedere su richiesta del lavoratore marittimo due periodi di aspettativa non retribuita per complessivi 180 giorni.
2. In tale caso tutti gli emolumenti contrattuali saranno sospesi dal giorno di inizio dell'aspettativa e riprenderanno al termine della stessa.

Articolo 7 **Dimissioni**

1. Le dimissioni del lavoratore marittimo in continuità del rapporto di lavoro (CRL) devono essere presentate per iscritto rispettando i termini di preavviso di cui all'articolo 41, in osservanza delle disposizioni di legge e circolari in materia.
2. Il preavviso da parte del lavoratore marittimo potrà essere dato anche durante il periodo di imbarco.

Articolo 8 **Sbarchi per malattia e infortunio**

1. Allo sbarco saranno liquidate al lavoratore marittimo le competenze spettanti maturate a bordo durante il periodo di imbarco.
2. Il lavoratore marittimo dovrà comunicare, tempestivamente all'azienda, la guarigione inviando il relativo certificato entro 5 giorni dalla data di rilascio da parte dell'Ente competente e avrà diritto al riposo e alla disponibilità retribuita secondo le norme previste dal presente Regolamento. Al lavoratore marittimo verrà riconosciuto un periodo a terra retribuito, fino a concorrenza dei riposi maturati e non fruiti.

Articolo 9 **Sbarchi per gravi motivi personali**

1. Per gravi motivi personali si intendono:
 - a) morte di padre, madre, coniuge, figli o convivente risultante da documentazione anagrafica, da documentare all'impresa armatoriale entro 10 giorni dallo sbarco. Nel caso di mancata documentazione il lavoratore marittimo sarà tenuto a corrispondere all'impresa armatoriale le spese sostenute per il rimpatrio;
 - b) fatto grave (ad es. terremoto, alluvione nel luogo di residenza, ecc.) da sottoporre con la massima tempestività alla approvazione dall'impresa armatoriale e documentare entro 10 giorni dallo sbarco.
2. Allo sbarco saranno liquidate al lavoratore marittimo le competenze spettanti, maturate a bordo durante il periodo di imbarco. L'interessato non avrà diritto alla disponibilità retribuita.
3. Entro il trentesimo giorno dallo sbarco il lavoratore marittimo documenterà all'impresa armatoriale la propria posizione preannunciando la data della sua disponibilità al reimbarco che non dovrà avvenire comunque oltre due mesi dallo sbarco. In ipotesi di mancata ottemperanza a tale adempimento l'impresa armatoriale potrà rivalersi delle spese sostenute.

Articolo 10 **Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale o malattia o infortunio**

1. L'indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale o malattia o infortunio dovrà essere comunicata dall'interessato all'impresa armatoriale con posta elettronica, facendola seguire da un documento giustificativo (la malattia documentata con certificato medico del SASN o della ASL o, in mancanza, di un Ufficiale sanitario). L'impresa armatoriale si riserva di ritenere valida o meno

la documentazione certificante il grave motivo personale. Tale indisponibilità dovrà essere comunicata all'atto in cui si verifica e non al momento della chiamata.

2. L'interessato non avrà diritto alla disponibilità retribuita.
3. Appena disponibile all'imbarco il lavoratore marittimo comunicherà all'impresa armatoriale la sua disponibilità.
4. Il lavoratore marittimo rimarrà iscritto nell'elenco della continuità del rapporto di lavoro (CRL):
 - 60 giorni nel caso di persistente indisponibilità per grave motivo personale;
 - 180 giorni nel caso di persistente indisponibilità per malattia o infortunio.
5. Perdurando la sua indisponibilità oltre i termini suddetti il lavoratore marittimo potrà essere cancellato dalla continuità del rapporto di lavoro (CRL).
6. L'aver superato nell'arco dell'ultimo triennio 360 giorni di malattia indennizzati (cioè coperti dalla assicurazione fondamentale e complementare dell'Ente competente) anche se dovuti a più eventi morbosi determinerà la cancellazione dalla continuità del rapporto di lavoro (CRL).

Articolo 11 **Gratifica natalizia (13^a) e pasquale (14^a) per il personale** **in continuità del rapporto di lavoro (CRL)**

1. Verranno corrisposte al personale una tredicesima mensilità ed una quattordicesima mensilità costituite dai seguenti elementi di retribuzione: minimo contrattuale, eventuali scatti di anzianità, valore convenzionale della panatica, supplemento paga per il personale di Stato Maggiore.
2. La gratifica natalizia (13^a) verrà pagata nel mese di dicembre e la gratifica pasquale (14^a) verrà pagata nel mese di aprile ai marittimi che abbiano compiuto un anno di imbarco. Ai marittimi entrati in servizio nel corso dell'anno o che cessino dal servizio nel corso dell'anno, la gratifica natalizia sarà corrisposta in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di imbarco compiuti. Per le frazioni di mese verranno corrisposti i ratei giornalieri. Sono comunque esclusi i giorni di malattia e infortunio nonché i periodi di sospensione previsti dalla normativa in materia. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, in occasione della liquidazione delle altre competenze, saranno corrisposte anche le quote parti della gratifica natalizia (13^a) e della gratifica pasquale (14^a).

Art. 12 **Ferie per il personale in continuità del rapporto di lavoro (CRL)**

1. A tutto il personale in continuità del rapporto di lavoro (CRL) è riconosciuto un periodo feriale di 34 giorni lavorativi (sabati inclusi) per ogni anno di servizio o pro-rata per le frazioni di anno.
2. I giorni di ferie maturati durante il periodo di riposo a terra saranno fruiti prima dell'inizio della disponibilità retribuita. In caso di imbarco anticipato, il lavoratore marittimo avrà diritto al differimento del residuo di ferie non usufruite, da utilizzarsi in aggiunta al successivo periodo di riposo a terra.
3. Le ferie maturano altresì durante la posizione di disponibilità retribuita.
4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro i giorni di ferie non fruiti saranno liquidati e corrisposti unitamente al TFR.

Articolo 13 **Trattamento di fine rapporto**

1. Per il personale cui si applica il regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro (CRL) il trattamento di fine rapporto sarà calcolato per tutti i lavoratori marittimi in ragione di 30/30 di retribuzione utile, come previsto dall'art. 4, punto 2, della legge 297/82.

2. La retribuzione annua utile si compone degli stessi elementi indicati al punto 1) dell'art. 13 in base alla disposizione del citato secondo punto dell'art. 4 della legge 29 maggio 1982, n. 297.

Articolo 14 **Scatti di anzianità**

1. Al lavoratore marittimo che maturi almeno due anni di anzianità in continuità del rapporto di lavoro con la stessa impresa armatoriale spetterà uno scatto di anzianità i cui valori sono indicati nella tabella dell'allegato n. 4. Dopo il primo biennio di anzianità, maturando ulteriori analoghi requisiti, verranno corrisposti altri quattro scatti biennali di importo i cui valori sono indicati nella tabella dell'allegato n. 4.

2. Se nel corso di un biennio il lavoratore marittimo viene ammesso alla continuità del rapporto di lavoro (CRL), ai fini della maturazione del successivo scatto di anzianità, sarà considerata utile anche la precedente anzianità di navigazione maturata con la stessa impresa armatoriale nell'arco del biennio.

3. È rimessa alla contrattazione aziendale la definizione di specifiche modalità di corresponsione degli scatti di anzianità.

Misura e componenti della retribuzione

A decorrere dal 1° gennaio 2022

QUALIFICHE COPERTA	Minimo Contrattuale	1° Scatto	Scatto successivo	Indennità di navigazione per il personale imbarcato su navi che operano stabilmente nel Mediterraneo*	Indennità di navigazione per il personale imbarcato su navi che operano stabilmente fuori dal Mediterraneo**	Supplemento paga al personale di Stato Maggiore***
						Con certificato IMO
1° Ufficiale di Coperta / 1° Ufficiale Addetto alla sicurezza (Safety Officer 1U)	1.994,44 €	72,32 €	43,39 €	1.372,43 €	1.479,43 €	107,17 €
1° Ufficiale Ambientale di coperta / 1° Ufficiale Addetto all'addestramento sanità / 1° Ufficiale alla sorveglianza / 1° Ufficiale addetto al riciclo rifiuti	1.994,44 €	72,32 €	43,39 €	1.372,43 €	1.479,43 €	
2° Ufficiale di Coperta / 2° Ufficiale Addetto alla sicurezza (Safety Officer 2U)	1.700,47 €	58,14 €	34,88 €	1.149,28 €	1.238,28 €	80,70 €
2° Ufficiale Ambientale / 2° Ufficiale Addetto all'addestramento sanità / 2° Ufficiale alla sorveglianza / 2° Ufficiale addetto al riciclo rifiuti	1.700,47 €	58,14 €	34,88 €	1.149,28 €	1.238,28 €	
3° Ufficiale di Coperta / 3° Ufficiale Addetto alla sicurezza (Safety Officer 3U)	1.589,56 €	52,78 €	31,67 €	1.059,43 €	1.142,93 €	68,45 €
3° Ufficiale Ambientale / 3° Ufficiale alla sorveglianza / 3° Ufficiale Addetto all'addestramento sanità / 3° Ufficiale addetto al riciclo rifiuti	1.589,56 €	52,78 €	31,67 €	1.059,43 €	1.142,93 €	
Sottufficiale capo servizio / 1° Nostromo	1.462,21 €	46,66 €	27,99 €	968,77 €	1.044,42 €	
Sottufficiale / 2° Nostromo / Impiegato di coperta / Assistente addetto alla sorveglianza / Capo pompieri / Infermiere	1.410,67 €	44,18 €	26,50 €	932,35 €	1.004,10 €	
Comune / Marinaio / Pompieri / Magazziniere di coperta / Segretario di coperta / Guardia alla sorveglianza	1.256,79 €	36,77 €	22,07 €	809,66 €	872,02 €	
Giovanotto di coperta di 1ª	1.124,00 €	30,37 €	18,22 €	696,38 €	751,49 €	
Giovanotto di coperta di 2ª	1.083,00 €	28,40 €	17,04 €	667,59 €	719,11 €	
Mozzo	1.032,41 €	25,96 €	15,57 €	629,43 €	678,61 €	

QUALIFICHE MACCHINA	Minimo Contrattuale	1° Scatto	Scatto successivo	Indennità di navigazione per il personale imbarcato su navi che operano stabilmente nel Mediterraneo*	Indennità di navigazione per il personale imbarcato su navi che operano stabilmente fuori dal Mediterraneo**	Supplemento paga al personale di Stato Maggiore***
						Con certificato IMO
1° Ufficiale di macchina / 1° Ufficiale LNG / 1° Ufficiale elettrotecnico ex DM 25/07/2016, IMO III/6 / 1° Responsabile Servizi Generali (Facility Manager 1U)	1.994,44 €	72,32 €	43,39 €	1.372,43 €	1.479,43 €	107,17 €
1° Ufficiale ambientale di macchina / 1° Ufficiale addetto alla sicurezza motori / 1° Ufficiale di macchina addetto alla manutenzione / 1° Ufficiale di macchina addetto al riciclo rifiuti / 1° Ufficiale IT	1.994,44 €	72,32 €	43,39 €	1.149,28 €	1.238,28 €	
2° Ufficiale di macchina / 2° Ufficiale LNG / 2° Ufficiale elettrotecnico ex DM 25/07/2016, IMO III/6 / 2° Responsabile Servizi Generali (Facility Manager 2U)	1.700,47 €	58,14 €	34,88 €	1.149,28 €	1.238,28 €	80,70 €
2° Ufficiale di macchina addetto alla manutenzione / 2° Ufficiale addetto alla sicurezza motori / 2° Ufficiale ambientale di macchina / 2° Ufficiale di macchina addetto al riciclo rifiuti / 2° Ufficiale IT	1.700,47 €	58,14 €	34,88 €	1.059,43 €	1.142,93 €	
3° Ufficiale di macchina / 3° Ufficiale LNG / 3° Ufficiale elettrotecnico ex DM 25/07/2016, IMO III/6 / 3° Responsabile Servizi Generali (Facility Manager 3U)	1.589,56 €	52,78 €	31,67 €	1.059,43 €	1.142,93 €	68,45 €
3° Ufficiale di macchina addetto alla manutenzione / 3° Ufficiale addetto alla sicurezza motori / 3° Ufficiale ambientale di macchina / 3° Ufficiale di macchina addetto al riciclo rifiuti / 3° Ufficiale IT	1.589,56 €	52,78 €	31,67 €	968,77 €	1.044,42 €	
Sottufficiale capo servizio/Capo operaio meccanico/Capo operaio motorista / Capo elettricista / Capo frigorista	1.462,21 €	46,66 €	27,99 €	932,35 €	1.004,10 €	
Sottufficiale / Impiegato di macchina / Assistente IT / Stipettaio / Tecnico ai processi di macchina / Carpenteriere / Operaio tornitore / Operaio meccanico/Operaio motorista/ Elettricista / Ottonaio / Frigorista / Piastrellista	1.410,67 €	44,18 €	26,50 €	809,66 €	872,02 €	
Comune / Ingrassatore / Comune elettrotecnico / Segretario di macchina / Magazziniere di macchina / Tappezziere / Operatore addetto alla manutenzione / Tecnico impianti refrigerazione e ventilazione/ Tecnico IT/ Operatore addetto al riciclo rifiuti / Operatore addetto agli impianti idrici e piscine / Tecnico impianti idrici delle piscine e SPA	1.256,79 €	36,77 €	22,07 €	1.372,43 €	1.479,43 €	
Carbonaio	1.241,11 €	36,01 €	21,60 €	801,67 €	861,29 €	
Giovanotto di macchina di 1ª / Giovanotto elettricista/ Giovanotto frigorista/ Assistente mantentore impianti idrici e piscine/ Addetto ai processi di macchina	1.124,00 €	30,37 €	18,22 €	696,38 €	751,49 €	
Giovanotto di macchina di 2ª	1.083,00 €	28,40 €	17,04 €	667,59 €	719,11 €	

QUALIFICHE PERSONALE ALBERGHIERO	Minimo Contrattuale	1° Scatto	Scatto successivo	Indennità di navigazione per il personale imbarcato su navi che operano stabilmente nel Mediterraneo*	Indennità di navigazione per il personale imbarcato su navi che operano stabilmente fuori dal Mediterraneo**	Supplemento paga al personale di Stato Maggiore***
						Con certificato IMO
1° Commissario / 1° Ufficiale Manutenzione Alberghiera / Direttore dei servizi alberghieri 1C / Direttore Amministrativo 1C / Direttore delle risorse umane di bordo 1C	1.994,44 €	72,32 €	43,39 €	1.250,44 €	1.288,50 €	
2° Commissario / 2° Ufficiale Manutenzione Alberghiera / Direttore dei servizi alberghieri 2C / Direttore Amministrativo 2C / Direttore delle risorse umane di bordo 2C	1.700,47 €	58,14 €	34,88 €	1.063,04 €	1.092,39 €	
3° Commissario / 3° Ufficiale Manutenzione Alberghiera / Direttore dei servizi alberghieri 3C / Direttore Amministrativo 3C / Direttore delle risorse umane di bordo 3C	1.589,56 €	52,78 €	31,67 €	988,83 €	1.014,99 €	
All. Commiss + 1	893,07 €					
All. Commiss - 1	860,98 €					
Capo cuoco	1.462,21 €	46,66 €	27,99 €	918,91 €	993,79 €	
Sottufficiale capo servizio / Capo lavandaio / Capo alloggi / Sottufficiale capo servizio camera/ Maggiordomo/Maitre d'Hotel	1.462,21 €	46,66 €	27,99 €	904,77 €	926,96 €	
Sottufficiale / Dispensiere cuoco equipaggio / 1° Panettiere / 1° Cuoco (Capo partita) / 1° Pasticciere / 1° Cambusiere/ 1° Macellaio	1.410,67 €	44,18 €	26,50 €	885,71 €	958,42 €	
Tipografo	1.410,67 €	44,18 €	26,50 €	882,28 €	954,81 €	
1° Guardarobiere / Assistente ufficio	1.410,67 €	44,18 €	26,50 €	873,10 €	944,85 €	
1° Magazziniere di camera / 1° Cameriere	1.410,67 €	44,18 €	26,50 €	873,10 €	893,73 €	
2° Cuoco / Magazziniere alberghiero/ Macellaio, Panettiere, Pasticciere, Cambusiere, Guardarobiere	1.256,79 €	36,77 €	22,07 €	775,48 €	839,39 €	
Barista / Comune / Segretario alberghiero / Segretario ospedaliero/ Lavandaio / Stiratore / Cameriere	1.256,79 €	36,77 €	22,07 €	766,00 €	781,88 €	
3° Cuoco,	1.185,53 €	33,33 €	19,99 €	741,08 €	806,36 €	
Garzone lavandaio	1.124,00 €	30,37 €	18,22 €	667,57 €	721,91 €	
Garzone di cucina	1.124,00 €	30,37 €	18,22 €	668,76 €	723,87 €	
Garzone di 1ª	1.124,00 €	30,37 €	18,22 €	668,68 €	680,41 €	
Garzone di 2ª	1.083,00 €	28,40 €	17,04 €	642,66 €	653,12 €	
Piccolo	1.032,41 €	25,96 €	15,57 €	608,10 €	616,98 €	
All. Cuoco + 1	893,07 €					
All. Cuoco - 1	860,98 €					

***Indennità di navigazione per il personale imbarcato su navi che operano stabilmente nel Mediterraneo**

È riconosciuto al personale che opera stabilmente all'interno degli stretti del Mar Mediterraneo un'indennità di navigazione mensile agli effetti dell'articolo 7.

****Indennità di navigazione per il personale imbarcato su navi che operano stabilmente fuori dal Mediterraneo**

È riconosciuto al personale che non opera stabilmente all'interno dagli stretti del Mar Mediterraneo di navigazione mensile agli effetti dell'articolo 7.

*****Supplemento paga per personale dello Stato Maggiore in possesso di certificato IMO**

È riconosciuto al personale dello Stato Maggiore in possesso del certificato IMO un supplemento paga per il personale di Stato Maggiore nelle misure indicate nella tabella di cui sopra. I valori indicati verranno incrementati, ad ogni aumento di minimo contrattuale, di una cifra pari all'aumento per il seguente coefficiente 0,07.

NORMA TRANSITORIA

A coloro che, alla data di entrata in vigore del CCNL unico dell'industria armatoriale 16 dicembre 2020, avranno maturato un supplemento paga per il personale di Stato Maggiore superiore agli importi sopra definiti verranno congelati gli importi maturati alla suddetta data.

SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO A BORDO

Le parti hanno esaminato le questioni applicative poste dal D.Lgs. 27 luglio 1999, n. 271, recante l'«adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili e da pesca nazionali, a norma della legge 31 dicembre 1998, n. 485».

La materia della salute e sicurezza del lavoro a bordo delle navi da crociera è disciplinata, oltre che dalle vigenti disposizioni di legge, esclusivamente dal presente verbale, superando quindi quanto previsto dall'accordo siglato in data 27 gennaio 2000 tra la Confederazione Italiana Armatori (CONFITARMA), l'Associazione Italiana dell'armamento di Linea (Fedarlinea) e le Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI.

Premesso che

- la sicurezza dei lavoratori a bordo delle navi è interesse comune sia dell'Armamento che delle OO.SS.;
- l'accordo interconfederale 22 giugno 1995 ha fissato le modalità elettive, le prerogative e le attribuzioni del rappresentante alla sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'art. 16, comma 1, D.Lgs. n. 271/99 rinvia alla contrattazione collettiva nazionale di categoria la definizione delle procedure elettive del rappresentante alla sicurezza della nave;
- l'art. 16, comma 2, D.Lgs. n. 271/99 specifica le attribuzioni del rappresentante alla sicurezza della nave;
- l'art. 16, comma 4, D.Lgs. n. 271/99 riconosce al rappresentante alla sicurezza il diritto ad una formazione particolare in materia di igiene e sicurezza del lavoro a bordo delle navi;
- con l'accordo 5 agosto 1999 di rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore marittimo, siglato dalla Confitarma, dalla Fedarlinea e dalle OO.SS.FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI, le parti stipulanti hanno formalizzato l'impegno di definire le modalità di nomina dei rappresentanti alla sicurezza entro il 31/12/1999;
- in data 21 novembre 1995 è stato sottoscritto dalle parti un accordo avente per oggetto le modalità di nomina, le funzioni e la formazione del rappresentante dei lavoratori alla sicurezza;
- in data 27 gennaio 2000 è stato sottoscritto dalle parti un ulteriore accordo avente per oggetto le modalità di nomina, le funzioni e la formazione del rappresentante dei lavoratori alla sicurezza.

Le parti hanno convenuto quanto segue:

I) RAPPRESENTANTE ALLA SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

1. Elezioni del rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro

Fermo restando quanto previsto dall'art. 16, comma 5, decreto legislativo n. 271/99, su ogni nave da crociera di stazza lorda superiore a 200 o con tabella minima di sicurezza superiore a 6 unità è eletto dai lavoratori marittimi il rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Sulle navi da crociera, in considerazione dell'elevato numero di componenti di equipaggio, è possibile eleggere almeno un rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro per nave con le procedure contenute nell'allegato C.

2. Funzioni del rappresentante alla sicurezza

1 - L'attività del rappresentante alla sicurezza della nave si svolge nei limiti delle funzioni di cui all'art. 16, comma 2 - lett. a), b), c) e d), D.Lgs. n. 271/99. L'elencazione delle suddette funzioni è tassativa.

2 - Il rappresentante alla sicurezza attende ai suddetti compiti limitatamente al periodo di impiego a bordo, compatibilmente con la normale attività lavorativa cui è adibito e nel rispetto delle norme del Codice della Navigazione riguardanti la disciplina gerarchica e funzionale.

3 - In relazione alle funzioni attribuite al rappresentante alla sicurezza dalla legge e dal presente accordo, le parti sottolineano che egli dovrà attendere alle medesime con senso di responsabilità e spirito di collaborazione con gli altri soggetti preposti alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 271/99.

4 - Il rappresentante alla sicurezza avrà diritto a svolgere il proprio incarico di RLS durante il normale orario di lavoro per un massimo di 4 ore mensili.

3. Formazione del Rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro

1 - In adempimento di quanto previsto dall'art. 16, comma 4, D.Lgs. n. 271/99, le parti convengono che la formazione del rappresentante alla sicurezza, in materia di igiene e sicurezza del lavoro, verrà determinata ed attuata a cura dell'azienda, sulle seguenti problematiche:

- a) normativa nazionale e internazionale in materia di prevenzione infortuni;
- b) i principali soggetti coinvolti, il ruolo e gli obblighi;
- c) la definizione, l'individuazione e la valutazione dei fattori di rischio;
- d) le misure di prevenzione adottabili.

2 - Le modalità di espletamento di tali corsi saranno valutate dalle singole aziende utilizzando la documentazione prevista dal decreto legislativo 271/99 e dal codice ISM.

3 - Ulteriori momenti formativi a bordo potranno essere effettuati in caso di modifiche nave ed al suo equipaggiamento.

II) MEDICO COMPETENTE

Le parti concordano nel ritenere che la sorveglianza sanitaria prevista dall'art. 23, D.Lgs. n. 271/99 debba essere espletata, in forma integrativa a quella già prevista per il personale marittimo per il rilascio della idoneità alla navigazione, evitando la duplicazione di visite diagnostiche o di esami specialistici, laddove possibile, per le visite di idoneità alla navigazione.

Concordano altresì sulla necessità di individuare apposite procedure per l'espletamento della sorveglianza sanitaria per il personale imbarcato su navi impiegate permanentemente all'estero.

IV) Procedura per l'elezione dei rappresentanti alla sicurezza dell'ambiente di lavoro

1 - Su indicazione dell'azienda verranno indette le elezioni, sulla base della lista comprendente il personale imbarcato escluso il comandante ed il responsabile alla sicurezza, specificando la data e le modalità di effettuazione delle stesse.

Il comando nave nomina almeno due membri dell'equipaggio come personale addetto alle elezioni che avrà i seguenti compiti:

- a) presiedere alle operazioni elettorali e di scrutinio dei voti, assicurandone la correttezza;
- b) esaminare e decidere su eventuali ricorsi;
- c) proclamare gli eletti.

Le risultanze del voto saranno comunicate al Comandante che a sua volta le trasmetterà all'azienda e questa, su esplicita richiesta della OO.SS, informerà le stesse alle OO.SS.

2 - I diritti di elettorato attivo spettano a tutti i lavoratori marittimi imbarcati al momento dell'elezione, i diritti di elettorato passivo spettano a tutti i lavoratori marittimi imbarcati al momento dell'elezione ed appartenenti ai turni particolari delle aziende e/o in regime di C.R.L. escluso il comandante e l'RSPP. e il responsabile alla sicurezza.

3 - Modalità di voto: il voto è segreto e diretto; la votazione avrà luogo a mezzo di scheda unica, comprendente la lista dei candidati. Il voto sarà espresso apponendo una croce a fianco del nominativo tra quelli presenti sulla scheda. Viene eletto il marittimo che ha ottenuto il numero di voti più alto. È facoltà delle parti definire modalità elettroniche di votazioni.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta e se essa riporta più di una preferenza e/o se contiene segni o tracce di individuazione. Il supervisore alle votazioni accerta che venga espresso un solo voto per ogni marittimo.

In caso la votazione vada deserta o non si presenti nessun candidato verrà indetta una nuova elezione entro trenta giorni dall'ultima votazione andata deserta. Qualora anche tale votazione vada deserta si procederà con l'indire nuove elezioni entro gli stessi termini fino ad avvenuta elezione di almeno un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

4 - A bordo delle navi, il locale e gli orari della votazione saranno stabiliti dal comandante della nave, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio al voto, nel rispetto delle esigenze dei servizi di bordo.

In particolare, le operazioni dovranno essere organizzate in modo tale da consentire a ciascun lavoratore marittimo avente diritto di esercitare il medesimo possibilmente al di fuori dell'orario di

lavoro. Il locale e gli orari di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti gli elettori, mediante idonea pubblicità. I delegati sindacali di bordo saranno preventivamente informati sullo svolgimento delle operazioni di voto e degli esiti.

5 - L'elezione del rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro ha validità per il periodo d'imbarco.

Prima di tale scadenza il marittimo eletto decade dalla carica nelle seguenti ipotesi:

- a) rinuncia, formalizzata dal marittimo con lettera indirizzata al comandante della nave;
- b) sbarco del marittimo.

Nelle ipotesi di cui alle lettere a) e b) verrà tempestivamente organizzata una nuova elezione con le modalità previste al presente accordo.

VERBALE DI ACCORDO PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'anno 2007, addì 30 del mese di maggio, in Roma si sono incontrate la CONFITARMA, l'ASSORIMORCHIATORI, la FEDERIMORCHIATORI, la FEDARLINEA e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI.

Visti

- gli accordi 5 agosto 1999 e 11 giugno 2003 di rinnovo dei contratti collettivi nazionali del personale lavoratore marittimo e gli accordi 1° luglio 2003 e 17 luglio 2003 di rinnovo dei contratti collettivi nazionali del personale amministrativo delle imprese armatoriali aderenti a CONFITARMA, ASSORIMORCHIATORI, FEDERIMORCHIATORI e FEDARLINEA, nei quali, fra l'altro, le parti sopra citate concordarono circa l'opportunità di dare corso alla previdenza complementare di settore attraverso l'individuazione di un fondo contrattuale di riferimento fra quelli già attivi sul mercato;
- il decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124 di disciplina delle forme pensionistiche complementari;
- la legge 8 agosto 1995, n. 335 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- il decreto legislativo 18 febbraio 2000, n. 47 di disciplina fiscale della previdenza complementare, come modificato ed integrato dal decreto legislativo 12 aprile 2001, n. 168.
- il decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 di riforma della disciplina delle forme pensionistiche complementari;
- la legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007), che, modificando il decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, prevede, fra l'altro, l'anticipazione dell'entrata in vigore della riforma della previdenza complementare al 1° gennaio 2007;

atteso che

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

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

Pertanto, il predetto Fondo PRIAMO è stato individuato quale fondo pensione contrattuale di categoria per i lavoratori dipendenti a cui sono applicati i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni datoriali e sindacali stipulanti il presente accordo.

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

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

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

Qualora il lavoratore marittimo, a prescindere dalla data di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria, decida di versare, oltre al TFR maturando, un contributo mensile pari all'1% del minimo contrattuale conglobato (paga base + contingenza + Elemento Distinto della

Retribuzione) e degli eventuali scatti di anzianità, per 14 mensilità all'anno, l'azienda verserà sulla posizione individuale del lavoratore marittimo, per 14 mensilità annue, un contributo mensile di pari importo.

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

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

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

Per quanto riguarda il personale amministrativo delle Società che applicano il CCNL sottoscritto da CONFITARMA e FEDARLINEA con le OO.SS.LL. firmatarie del presente accordo, possono aderire tutti i dipendenti con contratto di lavoro subordinato di durata pari almeno a tre mesi.

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

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

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

ACCORDO 3 FEBBRAIO 2009 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A decorrere dal 1° gennaio 2010 il contributo mensile a carico dell'Azienda, fermo restando quello a carico del lavoratore marittimo pari all'1%, verrà elevato all'1,5% sempre per 14 mensilità all'anno.

ACCORDO 30 LUGLIO 2015

TERZO UFFICIALE JUNIOR - INTRODUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI INGRESSO

A decorrere dalla data di stipula del presente accordo, il lavoratore marittimo che consegue, al termine del percorso formativo, l'abilitazione di Ufficiale e che non risulta essere mai stato imbarcato come Ufficiale abilitato alla guardia potrà essere arruolato come Terzo Ufficiale Junior.

Ai fini delle tabelle minime di sicurezza il Terzo Ufficiale Junior è un Ufficiale abilitato alla guardia in quanto in possesso della relativa abilitazione professionale.

Allo scopo di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro dell'Allievo Ufficiale che ha conseguito l'abilitazione, questi potrà essere imbarcato, in base alle disposizioni del CCNL vigente, come Terzo Ufficiale Junior e allo stesso verrà riconosciuta, nei primi 12 mesi d'imbarco, una retribuzione d'ingresso composta dal minimo contrattuale e da tutti gli altri elementi retributivi previsti dal CCNL per la qualifica di Terzo Ufficiale ridotti del 20%.

TRATTAMENTO DEL 7° GIORNO

In virtù del verbale d'accordo del 23 luglio 1997 e delle incertezze sorte in ordine al trattamento del lavoro domenicale a bordo delle navi, le Organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti la presente Sezione, ad ogni effetto, precisano che la regola contrattuale del settore per quanto attiene al corrispettivo giornaliero è quella del divisore 30, e pertanto precisano che la regola contrattuale circa la suddivisione per il divisore 26 costituisce eccezione e clausola di miglior favore anche per quanto attiene al suddetto trattamento del lavoro domenicale a bordo delle navi.

Le parti confermano altresì che l'indennità di navigazione costituisce un emolumento globale e di ulteriore trattamento di miglior favore, volto specificatamente a compensare e risarcire ogni possibile circostanza di disagio e penosità causata dal vincolo di permanenza a bordo.

Tutto ciò considerato, le parti si danno reciprocamente atto che il complessivo regime contrattuale vigente, anche con riferimento all'ulteriore riposo compensativo per la giornata del sabato, costituisce corrispettivo per ogni e qualsiasi titolo previsto da leggi e da ogni altra fonte, e pertanto riconoscono che tale volontà, come qui chiarita, regolerà anche per il futuro ogni maggiorazione dovuta per 1 giorno domenicale.

COMANDATA

Art. 1 Paga giornaliera

Ai lavoratori marittimi adibiti ai lavori di comandata sarà corrisposta la paga giornaliera (1/30mo del minimo contrattuale) prevista dal contratto di imbarco vigente per l'equipaggio della nave sulla quale i lavoratori marittimi sono chiamati ad effettuare le prestazioni.

Art. 2 Panatica

Sarà somministrato il vitto secondo le disposizioni previste all'art. 29 della presente Sezione.

Art. 3 Provvidenze varie

Ferie, festività infrasettimanali, gratifica natalizia, gratifica pasquale e preavviso, se dovuto, saranno corrisposti nelle misure determinate dalla presente sezione.

Art. 4 Trattamento nelle festività nazionali

Ai lavoratori marittimi adibiti ai lavori di comandata a bordo delle navi in giorno di festività nazionale sarà corrisposto, in sostituzione del trattamento previsto dall'art. 6 per le prestazioni in giorno festivo, il seguente trattamento: la paga di cui all'art. 1, più il compenso lavoro straordinario (nelle misure previste dal contratto di arruolamento applicabile all'equipaggio della nave per il lavoro straordinario festivo in porto) per le ore di lavoro effettivamente prestate.

Art. 5 Orario di Lavoro

L'orario normale di lavoro è di otto ore.

È ammessa la chiamata in servizio di comandata per durata inferiore ad otto ore, ma con il minimo di quattro ore.

Nel caso che le otto ore di lavoro siano prestate fuori dell'orario normale feriale, si applicheranno le seguenti maggiorazioni:

- per turni di lavoro in ore notturne di giorno feriale: maggiorazione del 20% della paga e dell'indennità di contingenza;
- per turni di lavoro in ore diurne di giorno festivo: maggiorazione del 20% della paga e dell'indennità di contingenza;
- per turno di lavoro in ore notturne di giorno festivo: maggiorazione del 40% della paga e dell'indennità di contingenza. Per ore notturne si intendono quelle comprese tra le ore 20 e le ore 6.

Art. 6 Lavoro straordinario

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

Art. 7 Assicurazione infortuni e malattie

Il personale di comandata è assicurato contro gli infortuni sul lavoro presso le Casse Marittime. Inoltre è assicurato contro le malattie, presso le stesse Casse, con le seguenti norme:

- 1) - Malattie manifestatesi durante il rapporto di lavoro «Fondamentale»:
 - le stesse prestazioni e con le stesse modalità in vigore per i lavoratori marittimi imbarcati.
- 2) - Malattie manifestatesi entro ventotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro «Complementare»:
 - a) assistenza sanitaria e ospedaliera, come per i lavoratori marittimi imbarcati;

- b) indennità di malattia, come per i lavoratori marittimi imbarcati, però solo nei casi in cui il lavoro di comandata che ha preceduto l'assunzione in assistenza abbia avuto una durata continuativa, alle dipendenze della stessa impresa armatoriale, anche se il lavoro si è svolto su più di una nave, di almeno cinque giorni.

Per «periodo continuativo di almeno cinque giorni» agli effetti del conseguimento dei benefici assicurativi che ne derivano, si deve intendere una successione continua di giorni anche se intervallata da giorni festivi.

3) - Assistenza sanitaria ai familiari (e allo stesso lavoratore marittimo per le malattie manifestatesi dopo il 28° giorno ed entro il 180° giorno dalla cessazione del rapporto di lavoro):

- le stesse prestazioni spettanti ai familiari dei lavoratori marittimi imbarcati, però solo nei casi in cui il rapporto di lavoro che ha preceduto l'assunzione in assistenza o durante il quale essa viene chiesta abbia avuto una durata continuativa di almeno cinque giorni, come previsto alla lettera b) del precedente punto 2).

Gli eventuali servizi di comandata di durata inferiore a cinque giorni non fanno perdere al lavoratore marittimo i diritti assicurativi che avesse già acquisito, per sé e per i familiari, per precedenti prestazioni di lavoro di comandata di durata continuativa di almeno cinque giorni (calcolati come al precedente punto 2) alle dipendenze della stessa impresa armatoriale o per precedenti periodi di imbarco.

**ASSISTENZA ECONOMICA DA PARTE DELLE CASSE MARITTIME PER LE MALATTIE
INSORTE DOPO IL 28° GIORNO DALLO SBARCO**

1. Le imprese armatoriali assicureranno presso le Casse Marittime il personale cui si applica il Regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro ai fini della corresponsione – in aggiunta alle provvidenze già in atto per legge o per regolamento – di una indennità giornaliera per le malattie che impediscano totalmente e di fatto di attendere al lavoro e si manifestino dal 29° giorno successivo alla data dello sbarco e che siano denunciate ed accertate dal Medico di fiducia delle Casse Marittime.
2. Per malattia si intende ogni alterazione dello stato della salute come definita dalle norme relative alla erogazione della assistenza economica e sanitaria da parte delle Casse Marittime.
3. La indennità giornaliera sarà corrisposta nella misura di un trentesimo della paga base mensile (secondo le Tabelle allegate ai contratti nazionali di imbarco) effettivamente percepita alla data dell'annotazione dell'ultimo sbarco sul ruolo, con esclusione di ogni altro elemento retributivo.

La indennità giornaliera sarà corrisposta in base agli accertamenti e alle prescrizioni dei medici fiduciari delle Casse Marittime in conformità alle disposizioni vigenti, a partire dal 4° giorno successivo a quello della denuncia della malattia debitamente accertata fino alla guarigione clinica del lavoratore marittimo e per la durata massima di 180 giorni dall'annotazione dell'ultimo sbarco sul ruolo.

La indennità giornaliera non sarà corrisposta:

- a) ai lavoratori marittimi che percepiscono dalle Casse Marittime le prestazioni economiche previste dalla legge 16 ottobre 1962, n. 1486, per i casi di temporanea inidoneità fisica ai servizi della navigazione, giudicati dalle competenti Commissioni mediche;
- b) ai lavoratori marittimi che abbiano maturato il diritto alle prestazioni dell'assicurazione di malattia «fondamentale» e «complementare» in seguito a lavori eseguiti in servizio di comandata nei porti;
- c) al lavoratore marittimo cui si applica il continuità del rapporto di lavoro (CRL) che si renda indisponibile all'imbarco, per la durata della indisponibilità.

Ai fini dell'applicazione della presente norma, copia dell'elenco nominativo dei lavoratori marittimi in continuità da inviare alle Casse Marittime, sarà trasmesso anche alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie.

Riscontrato che, in alcuni casi, si registrano ritardi nell'erogazione delle indennità di malattia e/o infortunio da parte delle Casse Marittime, le parti al fine di eliminare possibili cause di ritardo che possono essere imputate a comportamenti dell'azienda o del lavoratore marittimo, concordano di istituire una Commissione con lo scopo di precisare le corrette procedure che devono essere attuate, eventualmente anche sentite le Casse Marittime.

OBBLIGHI DELL'ASSICURATO IN CASO DI DICHIARATA INIDONEITÀ

L'assicurato è tenuto a proporre ricorso, (attualmente da presentarsi per l'accesso alla commissione di II grado) nei termini e con le modalità previste dal Codice della Navigazione e/o dalle leggi vigenti in materia contro la dichiarazione di cancellazione dalle matricole e dai registri della gente di mare per i motivi che sono oggetto di assicurazione.

L'impresa armatoriale si riserva la facoltà di richiedere all'assicurato che per l'espletamento delle pratiche tutte inerenti il ricorso o domanda di revisione questi si avvalga del Consulente Medico prescelto dall'impresa armatoriale stessa eventualmente affiancandolo ad altro Medico di sua fiducia.

Nel caso in cui l'Assicurato non ottemperi a tale obbligo, decade dai benefici dell'Assicurazione salvo che un collegio arbitrale composto da tre medici, due nominati dalle Parti ed il terzo nominato d'accordo tra i primi due o in difetto del Presidente dell'Ordine dei Medici di zona, non dichiarati, entro 45 giorni dalla richiesta del lavoratore marittimo, che tale invalidità definitiva è manifesta e che se anche l'Assicurato si fosse sottoposto a cure mediche un eventuale giudizio non avrebbe potuto che dare conferma di tale invalidità permanente definitiva dell'Assicurato con conseguente cancellazione dalle matricole e dai registri della gente di mare.

Il Collegio Medico risiede, a scelta dell'impresa armatoriale presso la sede della stessa o presso la sede dell'Agenzia alla quale è assegnata la polizza.

Ognuna delle parti sostiene le proprie spese, remunera il proprio Medico designato e contribuisce per metà alle spese e competenze del terzo Medico.

I risultati della procedura, raccolti con apposito verbale redatto in doppio esemplare, uno per l'impresa armatoriale, l'altro per l'Assicurato, e sottoscritti dai Medici concordi, ovvero dalla maggioranza, saranno obbligatori per le Parti rinunciando queste fin d'ora a qualsiasi impugnativa, salvo il caso di dolo, errore, violenza o violazione di parti contrattuali.

Le conclusioni del Collegio saranno valide ancorché il medico dissidente rifiuti di sottoscriverle e tale rifiuto risulti attestato dagli altri Medici nel verbale definitivo.

I Medici sono dispensati dall'osservanza di ogni formalità.

Le Aziende saranno tenute a far inserire nella polizza tale formulazione al momento del rinnovo della polizza in corso.

APPENDICE

Diritti sindacali

1. Confitarma riconosce il diritto dei lavoratori marittimi a partecipare alle attività sindacali e ad essere tutelati contro attività antisindacali. Inoltre, Confitarma riconosce che le Associazioni sindacali Italiane firmatarie di questo accordo sono le sole rappresentanti dei lavoratori marittimi a tutti gli effetti.
2. Confitarma riconosce il diritto dei lavoratori marittimi ad avere un coordinatore nazionale unitario per settore crociere nominato dalle Organizzazioni sindacali stipulanti e firmatarie del presente accordo ai sensi della legge 30/98.
3. Le imprese armatoriali permetteranno al coordinatore nazionale unitario per il settore crociere di incontrare i lavoratori marittimi fuori dall'orario di lavoro nei locali mense per discutere unicamente questioni sindacali.
4. Le imprese armatoriali permetteranno al coordinatore nazionale unitario per il settore crociere di visitare le navi al fine di organizzare incontri sindacali con i lavoratori marittimi. L'accesso a bordo delle navi, le modalità di tale accesso, data e durata, dovranno essere concordati con le imprese armatoriali.
5. Le organizzazioni sindacali si impegnano ad organizzare le visite a bordo del coordinatore nazionale unitario per il settore crociere in modo da non interferire nelle normali operazioni di servizio della nave.
6. Le imprese armatoriali dovranno predisporre una bacheca su ogni nave, in posizione facilmente visibile da tutti i lavoratori marittimi per l'utilizzo da parte delle Organizzazioni Sindacali firmatarie. La bacheca sarà utilizzata per pubblicare notizie e annunci relativi a materie inerenti il lavoro dai segretari nazionali delle sopra menzionate Organizzazioni sindacali attraverso il coordinatore nazionale unitario per il settore crociere; gli annunci e le informazioni pubblicate dovranno essere immediatamente sottoposti al comandante e le copie inviate alle imprese armatoriali.
7. Ad iniziativa dei lavoratori marittimi imbarcati, nell'ambito delle rispettive Organizzazioni sindacali di appartenenza, possono essere costituite sulle navi soggette all'applicazione del presente contratto «rappresentanze sindacali di bordo» scelte fra i componenti dell'equipaggio. Su ogni nave possono essere nominati 3 rappresentanti sindacali, uno per ogni Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto. Della nomina sarà data comunicazione all'impresa armatoriale ed al Comando di bordo.
8. I rappresentanti sindacali, che durano in carica, salvo revoca, per tutto il periodo di imbarco, avranno le seguenti attribuzioni:
 - a) prospettare verbalmente o per iscritto al coordinatore nazionale unitario per settore crociere e/o al Comando di bordo le questioni che possono sorgere relativamente all'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi aziendali;
 - b) cooperare con la commissione dedicata al controllo qualità mense equipaggio, od eventualmente farne parte, per il controllo della qualità, quantità, confezione e distribuzione dei vitto;
 - c) conferire con i componenti l'equipaggio, franchi dal servizio, nelle salette mensa;
 - d) in accordo con il coordinatore nazionale unitario per settore crociere indire assemblee sulle navi previa comunicazione al Comando di bordo e compatibilmente con le esigenze di servizio.
9. I rappresentanti sindacali sono tenuti, come gli altri membri dell'equipaggio, ad effettuare le prestazioni di lavoro secondo le comuni norme contrattuali.
10. Per l'eventuale cancellazione e mancata re iscrizione nel turno particolare (TP) si applicherà la procedura prevista nelle «norme sui turni particolari».
11. I componenti le rappresentanze sindacali beneficiano della tutela disposta dalle norme dello Statuto dei lavoratori.

Aspettativa dei lavoratori marittimi chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali e permessi ai lavoratori marittimi chiamati a funzioni pubbliche elettive

1. Compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto di lavoro nautico, sono recepit gli artt. 31 e 32 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Permessi sindacali

A) Permessi retribuiti

1. Le imprese armatoriali concederanno ai rappresentanti sindacali di bordo permessi orari retribuiti mensili, non cumulabili, di otto ore compatibilmente con le esigenze dei servizi di bordo per l'espletamento del loro incarico durante la sosta della nave in porto nazionale.

2. L'autorizzazione ad assentarsi dal lavoro dovrà essere richiesta per iscritto al Comando di bordo con almeno 24 ore di preavviso.

3. Eventuali richieste di cumulabilità dei permessi saranno, su istanza dell'Organizzazione Sindacale, esaminate dall'azienda.

4. All'interno delle ore previste al punto 1, la materia sarà regolata da quanto previsto dagli accordi sindacali sulle libertà sindacali. Tale disposizione non si applica alle aziende che hanno già stipulato diversi accordi aziendali.

B) Permessi non retribuiti.

5. Le imprese armatoriali concederanno ai lavoratori marittimi membri di organi direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e delle Sezioni territoriali periferiche di dette Federazioni permessi orari non retribuiti, compatibilmente con le esigenze dei servizi di bordo, per partecipare, durante la sosta della nave in porto nazionale, a riunioni degli anzidetti organi direttivi od a trattative sindacali.

6. L'autorizzazione ad assentarsi dal lavoro dovrà essere richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette al Comando di bordo con almeno 24 ore di preavviso.

DELEGHE PER RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI SINDACALI

1 - Il lavoratore marittimo potrà far pervenire all'impresa armatoriale, tramite la propria Organizzazione sindacale una delega a trattenere sulle proprie competenze un contributo associativo mensile da versare alla Organizzazione sindacale, indicata nella delega stessa, che sia stipulante e firmataria della presente Sezione.

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

3 - Lo sbarco del lavoratore marittimo iscritto a turno particolare (TP) o in continuità del rapporto di lavoro (CRL) non costituisce motivo di decadenza della validità della delega.

4 - La prima trattenuta sarà effettuata sulla prima corresponsione di competenze successive al mese di ricezione della delega da parte dell' impresa armatoriale e il relativo importo sarà versato all'Organizzazione sindacale interessata oppure accreditato sul c/c bancario eventualmente indicato, entro il mese successivo alla data di effettuazione della trattenuta stessa sulle competenze del lavoratore marittimo liquidate a mese od a viaggio. Analogamente le quote successive verranno rimesse alle Organizzazioni Sindacali interessate entro un mese dalla effettuazione della trattenuta sulle competenze del lavoratore marittimo liquidate a mese od a viaggio.

5 - L'elenco delle deleghe inviato dalla Organizzazione sindacale stipulante e firmataria della presente Sezione sarà compilato in duplice copia, di cui una verrà restituita dall'impresa armatoriale alla Organizzazione sindacale stessa.

6 - Il contributo sindacale mensile viene stabilito nella misura dell'uno per cento del minimo contrattuale.

DELEGA COMUNE

1. Il lavoratore marittimo potrà autorizzare il versamento del contributo anche ad un Fondo comune all'uopo specificato da tutte o parte delle Organizzazioni sindacali firmatarie, nel qual caso la delega sarà conforme al seguente fac-simile:

«Spettabile Società

in base agli accordi sindacali in vigore il sottoscritto.....

imbarcato in qualità di.....

sulla nave, chiede che venga effettuata sulle sue spettanze una trattenuta mensile quale contributo sindacale associativo, per una durata minima di 6 mesi a decorrere dal 1° del mese successivo, alla data di sottoscrizione della presente.

L'importo dovrà essere versato mensilmente sul conto corrente n.

presso la Banca, in Roma, Via.....

intestato al fondo comune aperto dalla FILT/CGIL (aderente CGIL), FIT/CISL (aderente CISL), UILTRASPORTI, indirizzando la relativa corrispondenza o documentazione a Fondo marinaro in Roma, Via.....

La presente delega vale anche come revoca espressa della eventuale precedente firmata a favore di altre Organizzazioni sindacali, fatta salva, però, la condizione sopra riportata circa la sua durata minima di 6 mesi».

Data..... FIRMA

AGEVOLAZIONI ALLO STUDIO

Durante l'imbarco i lavoratori marittimi che frequentino corsi di studio per corrispondenza o che comunque desiderino impegnarsi nello studio per conseguire titoli professionali, saranno ammessi su loro richiesta al comando, in turni di guardia che agevolino lo studio.

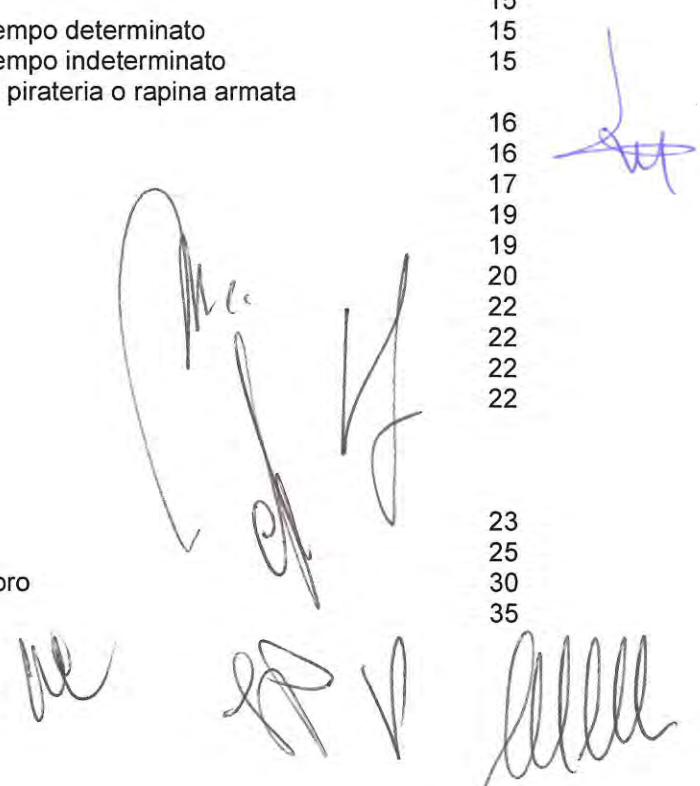
Saranno presi in esame, in base a curriculum scolastico, casi particolari che richiedendo un maggiore impegno nello studio, suggeriscano l'adozione di orari di lavoro particolari, nonché la concessione di ore retribuite da stabilire aziendali.

Per tale concessione il lavoratore marittimo farà richiesta direttamente all'impresa armatoriale o tramite il Comando.

I lavoratori marittimi che debbono sostenere esami di qualificazione per il conseguimento di un titolo professionale, possono usufruire su richiesta, qualora la nave soste in porto italiano, o nel periodo in cui scala porti nazionali, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esame. Tali permessi sono subordinati alla presentazione della necessaria documentazione direttamente all'impresa armatoriale o tramite il Comando.

INDICE

PREMESSA	2
Articolo 1 - Applicazione	3
Articolo 2 - Composizione dell'equipaggio	3
Articolo 3 - Tipi di contratto di arruolamento	3
Articolo 4 - Periodo di prova	4
Articolo 5 - Aggiornamento professionale	4
Articolo 6 - Misura e componenti della retribuzione	5
Articolo 7 - Indennità di navigazione	5
Articolo 8 - Gratifica natalizia (13 ^a) e pasquale (14 ^a)	6
Articolo 9 - Scatti di anzianità	6
Articolo 10 - Lavori che non rientrano nelle ordinarie mansioni del lavoratore marittimo	7
Articolo 11 - Sostituzione di ammalati e di infortunati – funzioni superiori	7
Articolo 12 - Corresponsione delle paghe: termini, acconti e deleghe del lavoratore marittimo	7
Articolo 13 - Trattamento di fine rapporto	7
Articolo 14 - Compensi per lavori disagiati	8
Articolo 15 - Indennità rischi epidemici	8
Articolo 16 - Indennità sostitutiva della panatica e coefficiente della retribuzione	8
Articolo 17 - Valore della panatica convenzionale	9
Articolo 18 - Indennità perdita corredo strumenti professionali ed utensili	9
Articolo 19 - Oggetti in consegna	9
Articolo 20 - Spese di viaggio: ingaggio e rimpatrio	9
Articolo 21 - Assegno per il nucleo familiare	10
Articolo 22 - Orario normale di lavoro e orario minimo di riposo	10
Articolo 23 - Personale libero dal servizio e mezzo di trasporto	10
Articolo 24 - Fruizione e modalità di computo di ferie e riposi compensativi	10
Articolo 25 - Trattamento nella giornata del sabato in porto e in navigazione	11
Articolo 26 - Giorni festivi e riposi compensativi	11
Articolo 27 - Congedo matrimoniale	12
Articolo 28 - Indennità di disoccupazione in caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio	13
Articolo 29 - Alloggio e vitto	13
Articolo 30 - Tutela della Salute	13
Articolo 31 - Stato di gravidanza	13
Articolo 32 - Assicurazioni invalidità, vecchiaia, tubercolosi e disoccupazione	14
Articolo 33 - Assicurazione malattie e infortuni	14
Articolo 34 - Reclamo a bordo	14
Articolo 35 - Divise equipaggio	14
Articolo 36 - Attrezzature di sicurezza	15
Articolo 37 - Risoluzione di diritto	15
Articolo 38 - Risoluzione del contratto di arruolamento a tempo determinato	15
Articolo 39 - Risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato	15
Articolo 40 - Effetti sul contratto di arruolamento per atti di pirateria o rapina armata contro le navi	16
Articolo 41 - Preavviso	16
Articolo 42 - Infrazioni disciplinari e sanzioni	17
Articolo 43 - Contrabbandi, paccottiglie e clandestini	19
Articolo 44 - Contrattazione aziendale	19
Articolo 45 - Collegio di conciliazione e arbitrato	20
Articolo 46 - Controversie sindacali	22
Articolo 47 - Decorrenza e durata	22
Articolo 48 - Affissione del contratto a bordo	22
Articolo 49 - Allegati	22
ALLEGATI	
Allegato 1 - Qualifiche professionali	23
Allegato 2 - Regolamento Turno Particolare (TP)	25
Allegato 3 - Regolamento Continuità di Rapporto di Lavoro	30
Allegato 4 - Misura e componenti della retribuzione	35



Allegato 5 - Salute e sicurezza del lavoro a bordo	38
Allegato 6 - Verbale di accordo per la previdenza complementare	41
Allegato 7 - Accordo 30 luglio 2015	43
Allegato 8 - Trattamento del 7° giorno	44
Allegato 9 - Comandata	45
Allegato 10 - Assistenza economica da parte delle casse marittime per le malattie insorte dopo il 28° giorno dallo sbarco	47
Allegato 11 - Obblighi dell'assicurato in caso di dichiarata inidoneità	48
Allegato 12 - Appendice	49

