CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

13 Novembre 2007

PER GLI ADDETTI AGLI UFFICI E PER IL PERSONALE OPERAIO DELLE SOCIETA'

<<TIRRENIA>> <<CAREMAR>>
<<SAREMAR>> <<SIREMAR>>
<<TOREMAR>>

A cura
dell'Associazione Italiana
dell'Armamento di Linea
(Fedarlinea) - Roma

CONTRATTO COLLETTIVO
DI LAVORO

ACCORDO 13 NOVEMBRE 2007
PER GLI ADDETTI AGLI UFFICI E PER IL PERSONALE
OPERAIO DELLE SOCIETÀ TIRRENIA, CAREMAR,
SAREMAR, SIREMAR e TOREMAR

A cura dell'Associazione Italiana dell'Armamento di Linea
(Fedarlinea) – Roma

ACCORDO 13 NOVEMBRE 2007

L'anno 2007 addì 13 del mese di novembre in Roma,

tra

L'ASSOCIAZIONE ITALIANA DELL'ARMAMENTO DI LINEA – FEDARLINEA

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEI TRASPORTI (FILT-CGIL) la FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI (FIT-CISL) la UILTRASPORTI

ACCORDO 13 NOVEMBRE 2007

L'anno 2007 addì 13 del mese di novembre in Roma,

tra

L'ASSOCIAZIONE ITALIANA DELL'ARMAMENTO DI LINEA – FEDARLINEA

e

la FEDERAZIONE MARITTIMA (FEDERMAR - CISAL)

CONTRATTO COLLETTIVO
DI LAVORO

Accordo 13 novembre 2007

PER GLI ADDETTI AGLI UFFICI E PER IL PERSONALE OPERAIO DELLE SOCIETA' TIRRENIA, CAREMAR, SAREMAR, SIREMAR, TOREMAR.

Il presente contratto contiene le norme che disciplinano il rapporto di lavoro del personale tecnico, amministrativo (funzionari e impiegati) e subalterno addetto agli uffici, nonché del personale operaio in servizio a terra.

. . .

Il presente contratto collettivo non si applica:
a) al personale avente la qualifica di dirigente;
b) agli addetti che prestano servizio negli uffici od agenzie della Società all'estero ed ivi siano stati assunti;
c) al personale di Stato Maggiore di ruolo con incarico a terra;
d) ai portieri in regime di contratto di lavoro di portierato.

. . .

L'ordinamento commerciale, amministrativo e tecnico della Società è riservato, nell'ambito delle leggi nazionali e degli accordi sindacali, al criterio della Società stessa.

. . .

Il presente contratto si applica inoltre al personale addetto agli uffici ed operaio assunto a partire dal 1° febbraio 1995 presso le Società TOREMAR, CAREMAR, SIREMAR, SAREMAR.

INFORMAZIONE

Le parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle imprese e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, concordano la istituzione di un sistema di informazioni sulle materie e secondo i criteri stabiliti dalla presente disciplina.

Le informazioni verranno fornite a livello nazionale dalla competente Associazione degli armatori, in incontri a carattere annuale con le rispettive Organizzazioni Sindacali dei lavoratori nel corso dei quali le parti esprimeranno le proprie autonome valutazioni.

Tali informazioni riguarderanno:

- le prospettive degli investimenti complessivi, articolati per singoli settori operativi;
- lo stato e le prospettive dei servizi, anche in relazione allo sviluppo tecnologico, relativamente ai riflessi sull'occupazione nel settore.

Le Associazioni nazionali imprenditoriali daranno, inoltre, informazioni alle Organizzazioni Sindacali nazionali sui predetti temi in ordine a realtà operative interessanti aree che investono l’attività di più aziende.

Le Società armatoriali con più di 300 dipendenti complessivi (amministrativi e naviganti), informeranno, tramite l'Associazione di categoria e sotto il vincolo della riservatezza, le rappresentanze sindacali aziendali intorno a sostanziali modifiche tecnologiche dei servizi comportanti riflessi sull'occupazione.

CAMPO DI APPLICAZIONE
ASSUNZIONE IN SERVIZIO
ANZIANITÀ DI SERVIZIO
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ARTICOLO **1**
Campo di applicazione (*)

Il presente contratto regola i rapporti di lavoro fra la Società “Tirrenia” ed il dipendente personale tecnico, amministrativo e subalterno addetto ai vari uffici, nonché il dipendente personale operaio in servizio a terra.

Esso regola, altresì, i rapporti di lavoro fra le Società “Caremar”, “Saremar”, “Siremar” e “Toremar” e il dipendente personale tecnico amministrativo e subalterno addetto ai vari uffici, assunto a partire dal 1° febbraio 1995.

(*) Il medesimo contratto trova applicazione anche per il personale addetto agli uffici e operaio in servizio e assunto a tempo indeterminato alla data del 13 agosto 1998 dalla Società ex Italia di Navigazione e alla data del 31 dicembre 1999 dalla Società ex Lloyd Triestino.

ARTICOLO **2**
Assunzione in servizio

A) Addetti agli uffici

L'assunzione in servizio viene effettuata dalla Società e comunicata all'interessato con lettera nella quale sono specificati:

a) la data di assunzione;
b) la categoria ed il livello cui l'addetto è assegnato;
c) il trattamento economico iniziale;
d) la durata dell'eventuale periodo di prova;
e) la sede di lavoro alla quale l'addetto è inizialmente assegnato;

f) tutte le altre condizioni, eventualmente concordate, condizioni che non dovranno essere in alcun caso inferiori a quelle stabilite dal presente contratto collettivo.

All'atto dell'assunzione l'addetto dovrà avere presentato i seguenti documenti:

a) la carta d'identità od altro documento equipollente;

b) il certificato di nascita;

c) il certificato penale;

d) il certificato dello stato di famiglia;

e) i certificati di studio conseguiti;

f) ogni altro documento eventualmente richiesto da disposizioni di legge.

I certificati di cui alle lettere c), d) devono essere in data non anteriore a tre mesi a quella del giorno di presentazione.

L'addetto è tenuto a notificare alla Società la sua residenza e domicilio ed a comunicare per iscritto le successive variazioni.

È ammessa la richiesta nominativa all'Ufficio di Collocamento anche per l'assunzione di impiegati d'ordine, ai quali in relazione alle peculiarità delle mansioni affidate si richiedono particolari caratteristiche professionali (conoscenza determinate lingue estere, esperienza nei settori amministrativi, commerciali, portuali, ecc.).

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, a parità di condizioni e compatibilmente con le vigenti disposizioni, ai figli e alle vedove degli ex dipendenti, sia amministrativi che naviganti, della Società deceduti durante il corso del rapporto di lavoro e ai figli degli ex dipendenti, sia amministrativi che naviganti, collocati in quiescenza per limite di età o per invalidità.

B) Personale operaio

Per l'assunzione in servizio del personale operaio cui si applica il presente contratto valgono le disposizioni di legge sul collocamento. L'assunzione in servizio viene effettuata dalla Società e comunicata all'interessato con lettera nella quale sono specificati:

a) la data di assunzione;

b) la categoria ed il livello cui l'operaio è assegnato;
c) il trattamento economico iniziale;
d) la durata dell'eventuale periodo di prova;
e) la sede di lavoro alla quale l'operaio è inizialmente assegnato;
f) tutte le altre condizioni, eventualmente concordate, condizioni che non dovranno essere in alcun caso inferiori a quelle stabilite dal presente contratto collettivo

All'atto dell'assunzione l'operaio dovrà avere presentato i seguenti documenti:
a) la carta d'identità od altro documento equipollente;
b) il certificato di nascita;
c) il certificato penale;
d) il certificato dello stato di famiglia;
e) i certificati degli eventuali titoli di studio conseguiti;
f) ogni altro documento eventualmente richiesto da disposizioni di legge.

I certificati di cui alle lettere c), d) devono essere in data non anteriore a tre mesi a quella del giorno di presentazione.

L'operaio è tenuto a notificare alla Società la sua residenza e domicilio ed a comunicare per iscritto le successive variazioni.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, a parità di condizioni, ai figli e alle vedove di ex dipendenti della Società deceduti durante il corso del rapporto di lavoro, ai figli degli ex dipendenti collocati in quiescenza per limite di età o per invalidità nonché ai marittimi, già iscritti nei turni particolari, riconosciuti inabili permanentemente alla navigazione.

ARTICOLO **3**
Visita medica

A) Addetti agli uffici

L'addetto, prima di essere assunto, deve essere sottoposto dalla Società a visita medica. È peraltro da tenersi conto in favore dell’interessato delle eventuali imperfezioni fisiche dovute a cause di guerra.

B) Personale operaio

L'operaio prima di essere assunto, deve essere sottoposto dalla Società a visita medica. È peraltro da tenersi conto in favore dell'interessato delle eventuali imperfezioni fisiche dovute a cause di guerra o delle imperfezioni fisiche derivanti da cause di servizio, che abbiano determinato l'inidoneità alla navigazione.

ARTICOLO **4**
Periodo di prova

A) Addetti agli uffici

L'eventuale periodo di prova non può essere superiore a tre mesi; può essere sospeso per causa di malattia, infortunio, servizio militare di leva o richiamo alle armi.

In caso di sospensione del periodo di prova per richiamo alle armi, l'addetto ha diritto al trattamento economico di cui al 5° comma dell'art. 33. Il periodo passato in servizio militare non si computa agli effetti dell'anzianità dipendente dal rapporto di lavoro.

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

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può avere luogo per volontà di una delle parti, in qualunque momento, senza preavviso né indennità. Se la risoluzione avviene per volontà dell'addetto, questo ha diritto al minimo contrattuale conglobato ed all'indennità sostitutiva della mensa per il periodo trascorso in servizio presso la Società; se invece la risoluzione avviene per volontà della Società**,** l'addetto ha diritto alle voci di compenso sopra elencate per l'intero mese in corso al momento della cessazione del suo servizio**.**

B) Personale operaio

L'eventuale periodo di prova non può essere superiore a quindici giorni: può essere sospeso per causa di malattia, infortunio, servizio militare di leva o richiamo alle armi.

In caso di sospensione del periodo di prova per richiamo alle armi l'operaio ha diritto al trattamento economico di cui all'art. 33 (5° comma, B) Personale operaio). Il periodo passato in servizio militare non si computa agli effetti dell'anzianità dipendente dal rapporto di lavoro.

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

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo per volontà di una delle parti, in qualunque momento senza preavviso né indennità. Se la risoluzione avviene per volontà dell'operaio, questo ha diritto al minimo contrattuale conglobato ed all'indennità sostitutiva della mensa per il periodo trascorso in servizio presso la Società; se invece la risoluzione avviene per volontà della Società, l'operaio ha diritto alle voci di compenso sopraelencate per l'intero periodo di prova, anche se non completato.

ARTICOLO **5**
Anzianità di servizio

A) Addetti agli uffici

Trascorso il periodo di prova senza che una delle due parti abbia espressamente risolto il rapporto di lavoro, l'addetto si riterrà assunto con tutti i diritti e obblighi derivanti dall'applicazione integrale del presente contratto.

In tale caso il servizio prestato durante il periodo di prova è computato utile a tutti gli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

B) Personale operaio

Trascorso il periodo di prova senza che una delle due parti abbia espressamente risolto il rapporto di lavoro, l'operaio si riterrà assunto con tutti i diritti e obblighi derivanti dalla applicazione integrale del presente contratto.

In tale caso il servizio prestato durante il periodo di prova è computato utile a tutti gli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

ARTICOLO **6**
Trattamento subalterni ed impiegati provenienti dalla categoria operai

L'operaio trasferito alla categoria dei subalterni od a quella degli impiegati ha diritto al trattamento contrattuale della nuova categoria riferito alla sua intera anzianità maturata in servizio da operaio a terra.

Nell'ipotesi che la paga percepita dall'operaio al momento del passaggio alla categoria di subalterno o di impiegato risulti superiore alla retribuzione spettantegli nella nuova categoria, il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione di stipendio ad personam (non assorbibile per effetto di successivi aumenti di stipendio e scatti di anzianità) pari alla differenza tra le due retribuzioni lorde. Tale maggiorazione di stipendio ad personam, sarà peraltro assorbita da eventuali aumenti di stipendio derivanti da ulteriori trasferimenti di categoria e livello.

ARTICOLO **7**
Riconoscimenti per benemerenze militari

Agli addetti e agli operai che abbiano prestato servizio militare in reparti combattenti sotto bandiera italiana, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, ivi compresi i partigiani combattenti che si trovino nelle condizioni appresso indicate, verrà riconosciuta un'anzianità convenzionale valevole gli effetti degli aumenti periodici per anzianità, del trattamento di fine rapporto, delle ferie e dell'indennità grado per capi uscieri.

E' riconosciuto un anno di anzianità convenzionale all'addetto e all'operaio che possegga una delle seguenti benemerenze:

a) sia mutilato o invalido di guerra per ferite o malattie riportate in una delle guerre o campagne riconosciute dallo Stato;

b) sia decorato al valore o sia stato promosso per merito di guerra;

c) sia ferito di guerra;

d) abbia prestato servizio militare durante la guerra 1935/1945 (A.O.) ovvero durante la campagna di Spagna ed abbia trascorso almeno due mesi in zona di operazioni;

e) sia stato militare o militarizzato durante la guerra 1940/1945 nelle condizioni indicate negli artt. 1 e 2 del D.L. 4-3-1948 n. 137, ovvero riconosciuto combattente ai sensi dell'art. 3 del decreto stesso, con le limitazioni di cui all'art. 11 modificato dalla Legge 23-2-1952, n. 93;

f) sia stato prigioniero o deportato delle Nazioni Unite nelle condizioni indicate nell'art. 4 del D.L. 4-3-1948, n. 137, modificato dalla legge 23-2-1952, n. 93;

g) essendo prigioniero di guerra di una delle Nazioni Unite sia entrato volontariamente dopo l'8 settembre 1943 in formazioni di cooperatori al seguito delle forze armate alleate operanti sui fronti europei, indicate nelle apposite disposizioni degli S.M. delle FF.AA. italiane (art. 5 del D.L. 4-3-1948, n.137);

h) sia stato catturato dai tedeschi o dai giapponesi nelle condizioni indicate nell'art. 6 del D.L. 4-3-1948, n. 137, modificato dalla Legge 23-2-1952, n. 93;

i) abbia partecipato alla guerra di Liberazione in qualità di partigiano combattente ed abbia diritto, secondo le norme richiamate dall'art. 7 del D.L. 4-3-1948, n. 137, ai benefici previsti per i combattenti;

l) sia stato impiegato per la bonifica ai campi minati, rastrellamento bombe, dragaggio, disattivazione mine marine, ecc. come previsto dall'art.10 del D.L. 4-3-1948, n.137.

All'addetto e all'operaio che abbia più di una delle benemerenze sopra indicate è riconosciuta, in aggiunta all'anzianità convenzionale di un anno, un'anzianità convenzionale di sei mesi per ogni ulteriore benemerenza. Quest'ultimo riconoscimento sarà di un anno anziché di sei mesi per le benemerenze di cui alla lettera a). Il periodo di anzianità convenzionale da riconoscere è limitato ad un massimo di due anni e mezzo per le benemerenze antecedenti al 1-1-1940 e di due anni e mezzo per le benemerenze successive al 1940. Le anzianità convenzionali

relative ai due periodi sono cumulabili. In ogni caso, però l'anzianità convenzionale per le benemerenze belliche di qualunque periodo è limitata ad un massimo di cinque anni.

Agli addetti e agli operai i quali siano stati nelle condizioni di cui alle lettere d), e), f), g), h) ed i), per un periodo globale superiore ad un anno sarà riconosciuta una ulteriore anzianità convenzionale pari alla metà del periodo eccedente l'anno, sempre però entro i limiti sopra indicati.

Agli effetti dei benefici contemplati nel presente articolo è riconosciuto equivalente a servizio militare il servizio prestato durante la guerra 1940-1945 su navi della Marina Mercantile italiana adibite a servizi civili, secondo le norme stabilite per il personale di stato maggiore delle Società stesse.

I benefici spettanti secondo le norme del presente articolo ai mutilati ed agli invalidi di guerra si applicano anche agli addetti che siano riconosciuti mutilati od invalidi per servizio ai sensi delle disposizioni contenute nella legge 15 luglio 1950, n. 539.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve essere corredata dai documenti idonei a comprovare il diritto ai benefici di cui sopra.

I titoli per il diritto ai benefici sopra indicati devono essere denunciati alla Società dall'addetto entro tre mesi dall'assunzione.

L'anzianità convenzionale non è valevole ai fini della graduatoria negli elenchi degli impiegati di 1a e 2a classe né ad altri effetti contrattuali oltre quelli esplicitamente previsti dal presente articolo.

Disposizione transitoria

Per gli impiegati in servizio al 31 marzo 1955 i riconoscimenti di cui all'art. 7 sono subordinati alla condizione che l'interessato abbia presentato domanda entro il 30 giugno 1955.

Il riconoscimento dell'anzianità convenzionale decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di presentazione dei documenti probatori.

ARTICOLO **8**
Classificazione

In relazione alle mansioni svolte, gli addetti e gli operai vengono assegnati alle categorie ed ai livelli di inquadramento indicati in allegato al presente contratto (all.1).

RETRIBUZIONI
INDENNITÀ E COMPENSI VARI

ARTICOLO **9**
Retribuzioni

La retribuzione mensile è costituita dai seguenti elementi:

a) minimo contrattuale conglobato (*);
b) aumenti periodici per anzianità;
c) indennità sostitutiva compensi lavoro straordinario per i funzionari;
d) indennità Capi uscieri e Sottocapi uscieri;
e) indennità sostitutiva della mensa;
f) soprassoldo autisti e motoscafisti;
g) indennità Capi operai ed equiparati;
h) altre eventuali indennità previste dal presente contratto come coefficienti della retribuzione;
i) eventuale assegno “ad personam”;
l) l’importo previsto dall’art. 22, 2° comma.

La retribuzione è corrisposta in mensilità posticipate non oltre il ventisettesimo giorno di ciascun mese, sotto deduzione delle ritenute stabilite da disposizioni di legge o di accordi sindacali.

All'addetto e all'operaio verrà dato dettaglio di tutti gli elementi relativi alle competenze corrisposte.

In caso di contestazione sull’ammontare della retribuzione e dei compensi in genere, l’addetto e l’operaio hanno diritto a percepire la somma non contestata.

Per determinare l'importo della retribuzione giornaliera si divide la retribuzione mensile per 26, per determinare la quota oraria si divide la retribuzione mensile per 175 per tutti gli addetti ed operai.

(*) A partire dal 1° dicembre 1999 è stato istituito il nuovo minimo contrattuale conglobato (all. 2) che comprende lo stipendio minimo mensile, l’ex contingenza e l’EDR (€ 10,33 per tredici mensilità di cui al protocollo interconfederale del 31.7.1992).

Detta operazione contiene una serie di correttivi su alcuni istituti

contrattuali al fine di sterilizzare gli effetti del conglobamento.

Con l'introduzione del nuovo minimo contrattuale conglobato vengono abrogati gli istituti che lo compongono come in precedenza definiti, che continueranno ad essere utilizzati solo ed esclusivamente al fine di evitare effetti economici non coerenti con quanto sopra pattuito.

In particolare, ogni istituto, anche se previsto dalla contrattazione di secondo livello, avente come base di calcolo l'ex stipendio minimo mensile, continua ad essere determinato esclusivamente su detta componente del minimo contrattuale conglobato, comprensivo dei relativi aumenti derivanti dai rinnovi contrattuali.

ARTICOLO **10**
Minimo contrattuale conglobato, aumenti periodici per anzianità, indennità di grado, compensi speciali

a) Componenti ex stipendio minimo mensile

Le componenti ex stipendio minimo mensile del minimo contrattuale conglobato spettanti al personale delle diverse categorie e classi sono quelle indicate nella tabella annessa al presente contratto collettivo (all. 2 bis).

b) Aumenti periodici per anzianità

Gli aumenti periodici della componente ex stipendio minimo mensile del minimo contrattuale conglobato per anzianità sono stabiliti come segue (all. 3):

- all'inizio del 2° anno di servizio: aumento del 10%;
- per i successivi tre bienni: aumento del 10% (per ogni biennio);
- per ulteriori nove bienni: aumento del 5% (per ogni biennio).

Le aliquote sopra indicate vengono calcolate sulla componente ex stipendio minimo mensile del minimo contrattuale conglobato della categoria cui appartiene il personale, aumentata degli incrementi del minimo contrattuale conglobato stabiliti in occasione dei rinnovi della parte economica.

Gli aumenti periodici per anzianità decorrono dal primo

giorno del mese in cui inizia il biennio di anzianità.

Nuovo regime degli scatti per anzianità

Nei confronti del personale assunto posteriormente alla data del 13 aprile 1985, gli aumenti periodici di cui al 1° comma del punto b) sono sostituiti da cinque scatti biennali del 5% ciascuno sulla componente ex stipendio minimo mensile del minimo contrattuale conglobato per l'anzianità di appartenenza a ciascun livello. In caso di passaggio al livello superiore, l'addetto manterrà in cifra l'importo degli scatti maturati nel precedente livello.

Con decorrenza dal 1/1/1992, la frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità nel livello superiore.

c) Indennità Capi uscieri e Sottocapi uscieri

Ai Capi uscieri ed ai Sottocapi uscieri sono assegnate le indennità indicate nella tabella annessa al presente contratto collettivo (all. 4).

d) Indennità Capi operai

Ai Capi operai e agli operai equiparati a Capo operaio sono assegnate le indennità di grado indicate nella tabella annessa al presente contratto (all. 4).

e)Compenso speciale per gli addetti ai centri elettrocontabili, meccanografici ed elettronici (dall'1/1/85)

Ai funzionari e agli impiegati che prestano servizio esclusivamente presso i centri elettrocontabili, meccanografici ed elettronici (programmatori, programmatori operatori, operatori perforatori, verificatrici e selezionatrici) è assegnato un compenso nella misura lorda di € 29,05 mensili.

f) Compenso speciale per gli addetti ai centralini telefonici (dall'1/1/85)

Al personale addetto esclusivamente ai centralini telefonici a commutazione è assegnato un compenso speciale

mensile nella misura lorda di € 23,24 mensili.

g) Compenso speciale per gli addetti alle macchine telescriventi (dall'1/1/85)

Agli impiegati addetti in modo prevalente alle macchine telescriventi è assegnato un compenso speciale nella misura lorda di € 17,43 mensili. Detto compenso non spetta agli addetti eventualmente inquadrati in classi superiori alla terza.

Qualora un telescriventista di quarta classe sia adibito anche al centralino telefonico, i compensi speciali per le due attività non sono cumulabili, spettando soltanto quello eventualmente maggiore.

h) Compenso speciale per gli addetti ai duplicatori ad alcool (dall'1/1/85)

Al personale addetto ai duplicatori ad alcool è assegnato un compenso speciale nella misura lorda di € 13,94 mensili, non suscettibile di aumenti per anzianità.

i) Soprassoldo autisti, motoscafisti e trattoristi (dall'1/1/85)

Agli addetti che svolgono mansioni di autisti, motoscafisti e trattoristi, spetta un soprassoldo di € 13,94 mensili lorde, non suscettibile di aumenti per anzianità.

l) Soprassoldo motociclisti (dall'1/1/85)

Agli addetti che non percepiscono il soprassoldo autisti e che per l'esercizio delle loro mansioni, siano comandati permanentemente a prestare servizio di guida su motocicli, motocarri e ciclomotori, spetta un soprassoldo di €13,94 mensili lorde, non suscettibile di aumenti per anzianità.

Operai

m) Soprassoldo motociclisti (dall'1/1/85)

Agli operai che, per l'esercizio delle loro mansioni, siano comandati permanentemente a prestare servizio di guida su motocicli motocarri o ciclomotori, spetta un soprassoldo di €13,94 mensili lorde, non suscettibile di aumenti per anzianità.

Nota - I miglioramenti di cui sopra assorbono sino a concorrenza del miglioramento gli eventuali trattamenti di miglior favore aziendali.

Gli "assegni ad personam" riconosciuti fino alla data del 12 marzo 1971 saranno computati negli istituti contrattuali previsti dagli articoli 13, 15, 16, 17, 20, 27 e 54 del presente contratto.

ARTICOLO **11**
Indennità di contingenza

L'indennità di contingenza, non più indicizzata a seguito del protocollo interconfederale del 31 luglio 1992 ed il cui valore è stato congelato alla data del 31/12/1991, è stata inserita nel minimo contrattuale conglobato.

ARTICOLO **12**
Indennità sostitutiva della mensa

L'indennità sostitutiva della mensa è stabilita nella misura di € 4,03 mensili per tutti gli addetti e gli operai.

Detta indennità non viene computata nella determinazione della quota oraria per compenso del lavoro straordinario.

ARTICOLO **13**
Tredicesima e quattordicesima mensilità

La Società corrisponderà in occasione del Natale una tredicesima mensilità ed in occasione della Pasqua una quattordicesima mensilità, costituite entrambe nella misura di una mensilità dei sotto elencati elementi della retribuzione spettanti, rispettivamente, per i mesi di dicembre e marzo:

- minimo contrattuale conglobato;

- aumenti periodici per anzianità;
- indennità sostitutiva della mensa;
- indennità Capi uscieri e Sottocapi uscieri;
- indennità Capi operai ed equiparati;
- indennità sostitutiva compensi lavoro straordinario per i funzionari;
- compenso speciale per gli addetti ai centri elettrocontabili, meccanografici ed elettronici;
- compenso speciale per gli addetti ai centralini telefonici;
- compenso speciale per gli addetti alle macchine telescriventi;
- compenso speciale per gli addetti ai duplicatori ad alcool;
- soprassoldo autisti, motoscafisti e trattoristi;
- soprassoldo motociclisti;
- eventuale assegno "ad personam";
- i compensi di cui ai punti 1, 2 e 5 della nota all'allegato 2;
- l'importo previsto all'art. 22, 2° comma;
- il compenso di cui al punto 6 della nota all'allegato 2 (esclusivamente sulla 13a mensilità).

La tredicesima e la quattordicesima mensilità si intendono riferite all'anno solare nel corso del quale vengono corrisposte.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, al personale saranno corrisposti tanti dodicesimi delle mensilità di cui sopra quanti saranno stati i mesi per i quali sarà stata corrisposta la retribuzione. La frazione di mese verrà computata a tali effetti come mese intero.

Al personale che nel corso dell'anno avrà fruito di aspettativa, la tredicesima e quattordicesima mensilità saranno corrisposte in ragione di tanti dodicesimi quanti saranno stati i mesi per i quali sarà stata corrisposta la retribuzione.

La corresponsione della tredicesima e della quattordicesima mensilità viene effettuata almeno dieci giorni

prima del Natale e della Pasqua.

Al personale assunto nel corso dell'anno, dopo la ricorrenza pasquale, il rateo della prima gratifica pasquale (quattordicesima mensilità) sarà corrisposto unitamente al rateo della gratifica natalizia (tredicesima mensilità), e in ragione delle competenze del primo mese di servizio.

ARTICOLO **14**
Assegno per il nucleo familiare

Agli addetti e agli operai cui si applica il presente contratto spettano gli assegni familiari nelle misure stabilite per gli impiegati e per gli operai dell'industria dalle apposite disposizioni di legge.

ARTICOLO **15**
Interessenze

Annualmente sono ripartite in ragione proporzionale delle rispettive retribuzioni, fra i dirigenti, gli addetti agli uffici e il personale operaio in servizio a terra di ciascuna Società, senza distinzione di gradi, categorie ed uffici, le somme accantonate nell'anno precedente per:

1) "decimi" e "quinti" rilasciati dagli spedizionieri o caricatori sulle provvigioni loro spettanti;

2) somme eventualmente rilasciate da caricatori su abbuoni o ristorni;

3) percentuali su premi per economie, consumi e gestioni stabiliti dalla Società, a suo giudizio, a favore del fondo interessenze;

4) 30% delle somme incassate dai caricatori e ricevitori per multe provenienti da false dichiarazioni, esclusa ogni partecipazione sul nolo delle eccedenze;

5) somme inserite nei conti di liquidazione di avarie che siano esplicitamente assegnate al personale della Società a titolo di gratificazione;

6) 10% sulle eccedenze bagagli incassate a terra, ivi comprese quelle relative a trasporti in servizio combinato che abbiano origine da porti nazionali.

Sono esclusi dalla ripartizione del fondo interessenze i Direttori e Vice Direttori Generali, nonché il personale di uffici sociali al quale siano concesse altre particolari interessenze.

Il fondo derivante dal cumulo delle somme di cui sopra non può avere destinazione diversa da quella sopra prevista.

Entro il mese di luglio di ogni anno sarà corrisposto a ciascun addetto e a ciascun operaio un minimo di "interessenze" pari al 3% (tre per cento) degli ammontari percepiti nel corso dei dodici mesi precedenti (dal 1° luglio al 30 giugno) per minimo contrattuale conglobato, aumenti periodici per anzianità, indennità Capi uscieri e Sottocapi uscieri, indennità Capi operai ed equiparati, eventuale assegno "ad personam", i compensi di cui ai punti 1, 2 e 5 delle note all'allegato 2, l'importo previsto dall'art. 22, 2° comma, tredicesima e quattordicesima mensilità e, per i funzionari, indennità sostitutiva compensi di lavoro straordinario di cui all'art.16 del presente contratto.

ARTICOLO **16**
Indennità sostitutiva compensi lavoro straordinario per i Funzionari

È riconosciuta un'indennità mensile sostitutiva dei compensi lavoro straordinario in ragione del 25% (venticinque per cento) ai funzionari di 1a e 2a classe e del 22,50% (ventidue e cinquanta per cento) ai funzionari di 3a classe, del minimo contrattuale conglobato e degli aumenti periodici per anzianità da valere ad ogni effetto come coefficiente integrante della retribuzione.

L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta in sostituzione dei compensi per lavoro straordinario.

ARTICOLO **17**
Indennità rischio di cassa

Ai cassieri principali addetti alle sedi centrali ed alle sedi succursali compete una indennità di rischio (sfrido di cassa) in misura non inferiore all'8,50% (otto e cinquanta per cento) del minimo contrattuale conglobato, degli aumenti periodici per anzianità e dell'indennità sostitutiva compensi lavoro straordinario per i funzionari, esclusa l'indennità sostitutiva della mensa e ogni altro compenso.

Agli altri cassieri, agli addetti che prestano servizio alle biglietterie ed abbiano maneggio e responsabilità di valori, ai commessi di cassa ed agli uscieri che abbiano in modo permanente maneggio e responsabilità di valori, l'indennità di rischio (sfrido di cassa) è dovuta in misura non inferiore al 7,50% (sette e cinquanta per cento) come sopra calcolata.

Ai cassieri titolari, agli altri cassieri e ai commessi ed uscieri di cassa che siano addetti permanentemente al servizio di cassa non sarà apportata alcuna riduzione dell'indennità di rischio, finché perduri tale loro posizione, per i seguenti casi di assenza giustificata: ferie e riposi compensativi, congedo matrimoniale, brevi permessi di cui all'art. 30, assenza dal servizio per malattia di durata non superiore a tre mesi.

Agli addetti che svolgono discontinuamente il servizio di cui sopra l'indennità di rischio verrà corrisposta pro rata in ragione dei giorni di effettiva prestazione. Agli addetti che svolgano tale servizio per oltre dieci giorni nel corso del mese, l'indennità di rischio verrà corrisposta per intero.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga dopo un periodo di assenza per malattia o per ferie, l'indennità di rischio di cassa sarà computata nel trattamento di fine rapporto.

ARTICOLO **18**
Divise ed abiti da lavoro

Al sotto indicato personale la Società fornirà le divise, abiti da lavoro ed accessori appresso indicati, che il personale stesso è tenuto ad indossare in servizio:

A) Addetti agli uffici

- al personale femminile: due sopravvesti all'anno, una estiva e una invernale;
- ai commessi e al personale subalterno: tre divise ogni due anni, alternando una divisa invernale ed una estiva; un cappotto ogni tre anni e, ai commessi e ai subalterni abitualmente addetti a servizi esterni, un impermeabile ogni tre anni;
- al personale subalterno: tre camicie bianche e tre cravatte blu;
- ai telefonisti: due camici all'anno;
- ai telefonisti, ai centralinisti, agli addetti ai telex e agli operatori CED: due camici all'anno.

La Società si riserva di fornire al personale addetto agli Uffici sociali, che di norma svolgono la propria attività a contatto con i passeggeri, idonei capi di vestiario con relativi accessori.

B) Personale operaio

La Società fornirà al Personale operaio maschile:

- due abiti da lavoro invernali e due maglie di lana pesante ogni due anni;
- due tute da lavoro estive più due maglie di lana leggera ogni due anni;
- un cappotto cerato con copricapo ogni tre anni agli operai addetti a lavori esterni;
- un berretto all'anno;
- un paio di stivaloni di gomma ogni tre anni agli operai addetti a lavori per i quali tale tipo di calzatura sia necessario;

- un cappotto per lavoro nelle celle frigorifere ogni due anni agli operai addetti a tale lavoro;
- un paio di guantoni da lavoro all'anno.

Al Personale operaio femminile la Società fornirà due sopravvesti all'anno, una estiva ed una invernale.

ARTICOLO **19**
Premi di nuzialità e di natalità

Premi di nuzialità

Agli addetti e agli operai che contraggono matrimonio non avendo ancora compiuto il 45° anno di età è concesso un premio di nuzialità nella misura lorda di € 38,73.

Nella ipotesi che entrambi i coniugi siano alle dipendenze della medesima Società, il premio di nuzialità compete, sempre salvo il limite di età sopra specificato, ad entrambi i coniugi.

Il premio di nuzialità compete anche all'addetto e all'operaio che contragga matrimonio, entro un limite di età sopra specificato, durante il periodo di richiamo alle armi, sempre che sia in corso il rapporto di lavoro;

Premi di natalità

In occasione della nascita di ciascun figlio è concesso all'addetto e all'operaio un premio nella misura lorda di € 38,73.

Nella ipotesi che entrambi i coniugi siano alle dipendenze della medesima Società, il premio sopra indicato sarà corrisposto ad uno solo di essi.

ARTICOLO **20**
Sussidio in caso di morte di familiare

La Società corrisponderà all'addetto e all'operaio, in caso di morte di familiare a carico, per il quale l'addetto e l'operaio avevano diritto agli assegni familiari, oppure in caso di morte

del familiare a carico, anche se per lo stesso l'addetto e l'operaio non percepivano gli assegni familiari, ma limitatamente ai genitori, coniuge e figli, una indennità pari ad una mensilità di retribuzione (minimo contrattuale conglobato, aumenti periodici per anzianità, indennità Capi uscieri e Sottocapi uscieri, indennità Capi operai ed equiparati, eventuale assegno "ad personam" e, per i funzionari, indennità sostitutiva di compensi lavoro straordinario di cui all'art. 16 del presente contratto).

CONCESSIONI DI VIAGGIO

ARTICOLO 21
Concessioni di viaggio

A) **Addetti agli uffici**

Sarà concesso annualmente a ciascun addetto che ne faccia richiesta un viaggio completamente gratuito di andata e ritorno fra porti nazionali su navi delle Società cui si applica il presente contratto collettivo.

Sarà altresì concesso annualmente un viaggio di andata ritorno fra porti nazionali, alle persone di famiglia dell'addetto conviventi ed a carico contro pagamento del solo vitto a tariffa Ufficiali.

Le classi di viaggio per l'addetto ed i suoi familiari, che usufruiscono delle concessioni di cui ai precedenti commi, sono determinate dall'art. 35, paragrafo B (classi di viaggio per mare), del presente contratto.

Durante il periodo di bassa stagione oppure di stagione intermedia e subordinatamente alle disponibilità di posti, sarà annualmente concesso in conto ferie all'addetto in servizio che lo richieda, nonché ai familiari sopra specificati che lo accompagnano, in sostituzione delle concessioni di viaggio previste ai primi due commi del presente articolo, un passaggio di andata e ritorno (nella classe prescelta), da fruirsi nel suddetto periodo, per qualsiasi destinazione su regolari viaggi di linea di navi delle Società cui si applica il presente contratto, con le seguenti riduzioni:

- 70% della normale tariffa per le linee delle Società "Italia", "Lloyd Triestino" e "Adriatica";
- 60% della normale tariffa per le linee della Società "Tirrenia".

Qualora il viaggio di cui al comma precedente venga usufruito dai soli familiari conviventi ed a carico dell'addetto, la Società potrà disporre l'usufruimento delle ferie di quest'ultimo durante

il periodo di bassa stagione, e cioè dal mese di novembre al mese di marzo; nel caso, peraltro, che l'addetto abbia già usufruito delle ferie dell'anno, la Società potrà avvalersi della predetta facoltà nell'anno successivo.

Lo stesso trattamento di cui ai commi 2) e 4) del presente articolo sarà concesso, previa richiesta, a favore del marito dell'addetta e dei figli della stessa conviventi ed a carico del nucleo familiare.

In ogni caso previsto dal presente articolo restano a carico dell'interessato le spese per i diritti e le tasse.

Il viaggio sia di andata che di ritorno può essere effettuato anche su navi diverse.

All'addetto pensionato, che ne faccia richiesta e alle persone di famiglia conviventi ed a carico, sono estese, entro il biennio successivo alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, le concessioni di viaggio di cui al presente articolo alle medesime condizioni in esso previste.

B) Personale operaio

Sarà concesso annualmente a ciascun operaio che ne faccia richiesta un viaggio completamente gratuito di andata e ritorno fra porti nazionali su navi delle Società cui si applica il presente contratto collettivo.

Sarà altresì concesso annualmente un viaggio di andata e ritorno fra porti nazionali alle persone di famiglia dell'operaio conviventi ed a carico, contro pagamento del solo vitto alla tariffa prevista per le concessioni di viaggio ai familiari del personale subalterno.

Durante il periodo di bassa stagione oppure di stagione intermedia e subordinatamente alla disponibilità di posti, sarà annualmente concesso in conto ferie all'operaio in servizio che lo richieda, nonché ai familiari sopra specificati che lo accompagnano in sostituzione delle concessioni di viaggio previste ai primi due commi del presente articolo, un passaggio di andata e ritorno, nella classe prescelta, da fruirsi nel suddetto periodo, per qualsiasi destinazione su regolari viaggi di linea di navi delle Società cui si applica il presente contratto, con le seguenti riduzioni:

- 70% della normale tariffa per le linee delle Società “Italia”, “Lloyd Triestino” e “Adriatica”;
- 60% della normale tariffa per le linee della Società “Tirrenia”.

Qualora il viaggio di cui al comma precedente venga usufruito dai soli familiari conviventi ed a carico dell'operaio, la Società potrà disporre l'usufruimento delle ferie di quest'ultimo durante il periodo di bassa stagione, e cioè dal mese di novembre al mese di marzo; nel caso, peraltro, che l'operaio abbia già usufruito delle ferie dell’anno, la Società potrà avvalersi della predetta facoltà nell'anno successivo.

Lo stesso trattamento di cui ai commi 2) e 3) dei presente paragrafo B sarà concesso, previa richiesta, a favore del marito dell’operaia e dei figli della stessa conviventi ed a carico del nucleo familiare.

In ogni caso previsto dal presente articolo restano a carico dell’interessato le spese per i diritti e le tasse.

Le classi di viaggio per l'operaio ed i suoi familiari sono determinate dall'art. 35, paragrafo B (classi di viaggio per mare) del presente contratto.

Il viaggio sia di andata che di ritorno può essere effettuato anche su navi diverse.

All'operaio pensionato, che ne faccia richiesta e alle persone di famiglia conviventi ed a carico, sono estese entro il biennio successivo alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, le concessioni di viaggio di cui al presente articolo alle medesime condizioni in esso previste.

PROMOZIONI
MUTAMENTI DI MANSIONI

ARTICOLO **22**
Promozioni - Trasferimenti di categoria e di livello
Trattamento relativo

Addetti agli uffici

Salvo quanto stabilito all'art. 24, le promozioni di categoria e classe ed i conferimenti di grado sono riservati al criterio della Società.

A decorrere dal 1/1/1986, agli impiegati di 1a classe che avranno compiuto otto anni di effettiva appartenenza al V livello, verrà riconosciuto un importo mensile pari al 33% della differenza tra la componente ex stipendio minimo mensile del minimo contrattuale conglobato del V livello e quella del VI livello, nonché dell'indennità sostitutiva lavoro straordinario di cui all'art. 16 prevista per gli appartenenti al VI livello. Il suddetto importo, da considerarsi come elemento distinto della retribuzione, sarà corrisposto per 14 mensilità e sarà computato nel calcolo delle interessenze e del trattamento di fine rapporto di lavoro.

Tale importo verrà assorbito soltanto in caso di promozione dell’addetto a funzionario di 3a classe.

Annualmente, entro il 30 giugno, sarà trasferito dalla seconda classe degli impiegati alla prima classe un numero di addetti pari al dieci per cento degli impiegati di seconda classe, arrotondando alla unità superiore, di cui metà per anzianità e metà a scelta.

Nel caso che il numero degli addetti promuovibili risultasse dispari, l’unità in più rientrerà tra i trasferibili a scelta.

I trasferimenti per anzianità saranno effettuati fra gli impiegati di seconda classe in possesso di titolo di scuola media superiore nazionale che abbiano un’anzianità di appartenenza effettiva alla seconda classe di almeno cinque anni. Qualora gli impiegati di seconda classe in possesso di tali requisiti non raggiungano numericamente il cinque per cento degli impiegati di seconda classe, le promozioni per

anzianità saranno limitate al numero degli impiegati di seconda classe in possesso dei requisiti medesimi, restando ferma la quota percentuale complessiva del dieci per cento di trasferimento dalla seconda alla prima classe.

I trasferimenti a scelta potranno essere effettuati fra gli impiegati di seconda classe anche prescindendo dal titolo di studio posseduto e dall'anzianità di appartenenza alla classe medesima.

Ai fini di cui sopra la Società rende noto annualmente, con ordine di servizio, l'elenco degli impiegati di 2a classe, formato con il criterio dell'anzianità di servizio effettivamente prestato nella classe di appartenenza.

L'addetto trasferito o promosso da una categoria o classe ad altra superiore ha diritto al trattamento economico di quest'ultima, riferito alla sua anzianità di servizio. Per il personale assunto posteriormente alla data del 13/4/85 vale il nuovo regime per gli scatti di anzianità (vedi art. 10 punto b). Tale norma non si applica per quanto riguarda le indennità Capi uscieri e Sottocapi uscieri e neppure si applica agli aiuto uscieri, i quali, passando nella categoria degli uscieri, iniziano la carriera economica degli uscieri con la retribuzione del primo anno.

Le promozioni ed i trasferimenti di classe o categoria vengono resi noti dalla Società con appositi ordini di servizio.

ARTICOLO **23**
Mutamento di mansioni e passaggio di categoria, grado e classe

Addetti agli uffici

All'addetto non possono essere normalmente affidate mansioni inferiori a quelle di solito attribuite, nell'ambito dell'azienda, al personale della medesima categoria, grado o classe. All'addetto che sia destinato a compiere mansioni proprie di categorie, grado o classe superiore alla sua, verrà corrisposto il trattamento economico della categoria, grado o classe immediatamente superiore alla categoria di

appartenenza, tenendo conto della sua anzianità di servizio. Quando l'addetto appartenga a categoria non inferiore alla terza classe, il trattamento di cui al presente comma sarà corrisposto se le funzioni di categoria, grado o classe superiore siano state prestate per almeno un mese, con decorrenza dal primo giorno di destinazione alle nuove mansioni.

Trascorso il periodo di tre mesi nel disimpegno sia di mansioni di funzionario sia di mansioni nelle altre categorie e classi, avverrà senz'altro il passaggio dell'addetto a tutti gli effetti alla categoria, grado o classe superiore, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di assente per malattia, infortunio, chiamata o richiamo alle armi, gravidanza e puerperio, aspettativa per cariche pubbliche o sindacali, nel qual caso il passaggio alla categoria, grado o classe superiore avverrà solo se dopo il ritorno in servizio dell'assente sostituito, l'addetto continui a svolgere le mansioni della categoria, grado o classe superiore.

L'impiegato di seconda classe che sia destinato a svolgere mansioni di funzionario avrà diritto al trattamento economico di funzionario di terza classe. Trascorsi tre mesi nel disimpegno delle anzidette mansioni e salvo le eccezioni sopra specificate, l'interessato avrà diritto alla promozione al grado di funzionario di terza classe.

I passaggi da una categoria contrattuale a quella superiore debbono avvenire a seguito di conferimento delle mansioni proprie della categoria superiore.

Eventuali reclami in merito al riconoscimento della categoria superiore saranno esaminati, a richiesta degli interessati, da una Commissione tecnico-paritetica, formata da tre rappresentanti della Società e da tre rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del contratto. Detta Commissione tecnico-paritetica si riunirà entro trenta giorni dalla ricezione del reclamo presentato dall'interessato.

Detta Commissione procederà agli accertamenti delle mansioni di fatto svolte dall'interessato, allo scopo di determinare la natura e il contenuto e formulare proposte motivate.

Le conclusioni della Commissione predetta verranno verbalizzate e, qualora adottate a maggioranza, saranno definitive e vincolanti per la Società e saranno attuate con decorrenza stabilita dalla Commissione. In caso di disaccordo, l'interessato può demandare l'esame della sua posizione al Collegio arbitrale di cui all'art. 50 del presente contratto.

Le deliberazioni della Società sui casi presentati saranno adottate entro il termine massimo di 60 giorni dalla data del verbale conclusivo della Commissione anzidetta.

ARTICOLO **24**
Promozioni - Trattamento relativo - Mutamento di mansioni
Personale operaio

L'operaio trasferito o promosso da una categoria ad altra superiore ha diritto al trattamento economico di quest'ultima riferito all'anzianità di servizio già riconosciutagli a norma del presente contratto nella categoria di provenienza.

All'operaio non possono essere normalmente affidate mansioni inferiori a quelle di solito attribuite, nell'ambito della Società, al personale della medesima.

All'operaio che sia destinato per non meno di due giorni a compiere mansioni proprie di qualifica superiore alla sua, di subalterno o impiegato, verrà corrisposto il trattamento economico della classe o categoria di cui esplica le mansioni riferito alla sua anzianità con decorrenza dal primo giorno di destinazione alle nuove mansioni.

Trascorso il periodo di un mese nel disimpegno di mansioni superiori da operaio o da subalterno o di tre mesi nel disimpegno di mansioni da impiegato, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio alla classe o categoria superiore salvo che si tratti di sostituzione temporanea di assente per malattia, infortunio, chiamata o richiamo alle armi, gravidanza e puerperio, aspettativa per cariche pubbliche o sindacali nei quali casi il passaggio alla nuova classe o categoria avverrà solo se dopo il ritorno in servizio dell'assente sostituito,

l'operaio continui a svolgere mansioni della classe o categoria superiore. L'operaio che ritorna alle precedenti mansioni dopo aver esplicato per almeno sei mesi mansioni di categoria o classe superiore a quella cui è assegnato ha diritto a conservare un assegno "ad personam" pari al 40% della differenza di retribuzione percepita durante il periodo di esercizio delle mansioni di categoria o classe superiore. Tale assegno "ad personam" sarà assorbito, fino a totale concorrenza del suo importo, da aumenti di retribuzione derivanti da passaggi di categoria o classe.

L'operaio comune inquadrato nel I livello sarà assegnato al II livello (operaio qualificato) dopo cinque anni di effettivo esercizio delle relative mansioni.

Con l'assegnazione al II livello l'operaio mantiene le mansioni del livello di provenienza e deve essere in condizioni di svolgere, eventualmente, dopo opportuno addestramento, le mansioni del nuovo livello.

ORARIO NORMALE DI LAVORO
E LAVORO STRAORDINARIO

ARTICOLO **25**
Orario di lavoro

A) **Addetti agli uffici**

1) L'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali per tutto l'anno.

L'orario è ripartito in otto ore giornaliere da lunedì al venerdì, salvo quanto disposto dai successivi paragrafi 6), 7), 8), 9) e 11).

2) L'orario normale giornaliero di lavoro, è compreso fra le ore 8,30 e le ore 17,30 con intervallo meridiano di un'ora.

Nel periodo 15 maggio - 15 ottobre l'orario stesso sarà compreso tra le ore 8 e le ore 17, con intervallo meridiano di un'ora.

La Società ha facoltà di stabilire, al fine di consentire la continuità dei servizi, che l'intervallo pomeridiano abbia luogo per una parte del personale fra le ore 12 e le 13 e per un'altra parte fra le ore 13 e le 14.

Ferma restando la durata dell'orario normale giornaliero come sopra indicata, è consentito - mediante specifici accordi sindacali per singole Società - di stabilire una più lunga interruzione dell'intervallo meridiano posticipando l'orario di cessazione del lavoro pomeridiano.

3) Nei giorni semifestivi indicati nell'art. 26 del presente contratto, l’orario normale è di quattro ore e terminerà non oltre le ore 12.30.

4) La giornata di sabato mantiene la sua natura di giorno feria!e a tutti gli effetti. Agli impiegati e ai subalterni che, per inderogabili esigenze di servizio, fossero chiamati a prestare la loro opera in detta giornata sarà corrisposto il compenso per lavoro straordinario feriale per le ore di lavoro effettivamente prestate.

5) Le eventuali prestazioni dei funzionari, richieste da

indifferibili esigenze di servizio nella giornata di sabato, trovano riconoscimento nell'indennità sostitutiva di cui all'art. 16 del presente contratto. Peraltro le Società stabiliranno dei turni di rotazione fra gli stessi per settore o servizi.

6) Il personale destinato ai Magazzini portuali viene escluso dalla adozione della settimana lavorativa di cinque giorni.

Per gli addetti al servizio telefonico, la distribuzione dell'orario settimanale di lavoro verrà regolamentata mediante accordi tra la Direzione di ogni singola Società e la Rappresentanza Sindacale Aziendale.

Nei riguardi del personale di cui ai precedenti due commi rimane invariato l'orario di lavoro settimanale attualmente applicato, nel limite di quaranta ore settimanali.

7) Le Società si riservano la facoltà di adottare, mediante accordi sindacali, la settimana lavorativa di cinque giorni presso i sotto indicati Uffici:

- Ufficio merci di Milano ("Lloyd Triestino");
- Ufficio di Torino ("Tirrenia");
- Soc. "Adriatica": Ufficio sociale di Ancona;
- Soc. "Tirrenia": Ufficio sociale di Civitavecchia;
- Ufficio operativo di Napoli;
- Ufficio traffico di Genova;
- Ufficio traffico di Palermo;
- Ufficio sociale di Olbia;
- Ufficio sociale di Porto Torres;
- Ufficio rappresentanza e passeggeri di Roma;
- Ufficio passeggeri di Milano;
- Ufficio passeggeri di Torino.

8) Presso gli Uffici sopra elencati le Società si riservano, altresì, la facoltà di adottare, mediante accordi sindacali, l'orario continuato di cui al paragrato 2) del presente articolo.

9) Il personale destinato agli uffici specificati al precedente paragrafo 7) - presso i quali, in dipendenza della peculiare attività svolta dagli uffici medesimi, non potrà essere adottata la settimana lavorativa di cinque giorni - osserverà l'orario normale di lavoro quaranta ore settimanali, ripartito su sei giorni feriali come segue:

· dal lunedì al venerdì in 7 ore e 15 minuti giornalieri, con inizio alle ore 8,30 e cessazione alle ore 18,30;

· nella giornata di sabato in 3 ore e 45 minuti dalle ore 8,45 alle ore 12,30.

Nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre l'inizio dell'orario giornaliero potrà avere luogo alle ore 8.

10) Quando l'addetto, per disposizione della Società fosse tenuto a consumare il pasto meridiano sul posto di lavoro, l'interruzione non potrà essere inferiore a mezz'ora e detta mezz'ora è conteggiata come orario di lavoro effettivo. Tale norma non si applica quando il pasto sia consumato a bordo di nave sociale.

11) Per quanto riguarda gli addetti ai Centri elettrocontabili, meccanografici, elettronici e alle macchine telescriventi, l'orario di lavoro può essere distribuito, in deroga al disposto di cui al 2° paragrafo del presente articolo, in due turni ad orario continuato con regolamentazione da concordare tra la Direzione e la Rappresentanza Sindacale aziendale, in tale caso l'orario sarà di sei ore continuative per ciascun turno, nel giorni dal lunedì al sabato.

12) Con decorrenza 1° gennaio 2000, la prestazione lavorativa annuale verrà ridotta complessivamente di 20 ore, pari a 2,5 giornate di lavoro. Tale riduzione viene normalmente fruita, compatibilmente con le esigenze di servizio, corrispondendo 2,5 giorni di permesso retribuito che debbono, in ogni caso, essere usufruiti entro il 31 dicembre di ogni anno.

B) Personale operaio

1) L'orario normale di lavoro dal lunedì al venerdì è di otto ore al giorno.

2) La giornata di sabato mantiene la sua natura di giorno feriale a tutti gli effetti. Agli operai che, per inderogabili esigenze di servizio, fossero chiamati a prestare la loro opera in detta giornata sarà corrisposto il compenso di lavoro straordinario feriale per le ore di lavoro effettivamente prestate.

3) Il personale operaio destinato ai Magazzini portuali viene escluso dall'adozione della settimana lavorativa di

cinque giorni.

Nei riguardi di detto personale e di quello destinato agli uffici specificato al precedente paragrafo 7) presso i quali, in dipendenza della peculiare attività svolta dagli uffici medesimi, non potrà essere adottata la settimana lavorativa di cinque giorni l'orario di lavoro settimanale sarà distribuito dal lunedì al sabato nel limite di quaranta ore settimanali. Nei giorni di sabato l'orario normale di lavoro del predetto personale terminerà non oltre le ore 13.

4) Nei giorni semifestivi l'orario normale è di quattro ore e terminerà non oltre le ore 13.

5) Al personale il cui orario di lavoro cade in ore notturne spetta una maggiorazione di retribuzione pari al 10% del minimo contrattuale conglobato (al netto dell'E.D.R.) più aumenti periodici per anzianità, indennità Capo operaio ed eventuale assegno "ad personam". Per ore notturne si intendono quelle comprese fra le 21 e 06.

6) Quando l'operaio per disposizione della Società, sia tenuto a consumare il pasto meridiano sul posto di lavoro l'interruzione non può essere inferiore a mezz'ora e detta mezz'ora è considerata come lavoro effettivo. Tale norma non si applica quando il pasto sia consumato a bordo di nave sociale.

7) Con decorrenza 1° gennaio 2000, la prestazione lavorativa annuale verrà ridotta complessivamente di 20 ore, pari a 2,5 giornate di lavoro. Tale riduzione viene normalmente fruita, compatibilmente con le esigenze di servizio, corrispondendo 2,5 giorni di permesso retribuito che debbono, in ogni caso, essere usufruiti entro il 31 dicembre di ogni anno.

ARTICOLO **26**
Giorni festivi e semifestivi

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
2 Giugno (Festa Nazionale della Repubblica)
15 agosto (Assunzione)
1° novembre (Ognissanti)
8 dicembre (Immacolata Concezione)
25 dicembre (Natale)
26 dicembre (S. Stefano)
il giorno del Patrono del luogo ove trovasi la sede di lavoro presso cui l'addetto presta la sua opera.

Per le sedi di lavoro ubicate nel comune di Roma, la festività del Patrono verrà goduta nella giornata del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo).

Sono considerati giorni semifestivi:
Venerdì Santo
14 agosto
2 novembre (Commemorazione Defunti)
24 dicembre (Vigilia di Natale)
31 dicembre.

Trattamento nelle ricorrenze festive che cadono di domenica

Qualora una delle ricorrenze nazionali cada di domenica sarà corrisposto agli addetti e agli operai un importo pari a 1/26 della retribuzione, più il compenso per lavoro straordinario per le ore di lavoro eventualmente prestate.

Qualora una delle altre festività elencate nell'art. 2 della legge 27 maggio 1949 n. 260 cada di domenica, sarà corrisposto agli addetti un importo pari a 1/26 della retribuzione, più il compenso per lavoro straordinario per le ore di lavoro eventualmente prestate. E' in facoltà della Società di sostituire l'importo pari a 1/26 della retribuzione con una giornata di riposo compensativo.

Costante coincidenza della festività del Patrono con altre festività

Agli addetti ed agli operai che prestano servizio nella città di Venezia, nella quale la festività del Patrono ricorre il 25 aprile, è concessa una giornata di riposo entro le quattro settimane successive, in giorno feriale interamente lavorativo.

Tale giornata sarà stabilita dalla Società, per singoli addetti ed operai in relazione alle esigenze dei servizio.

Trattamento festività abolite

Le giornate considerate dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, sono feriali e lavorative, ad eccezione della festività del 6 gennaio (Epifania), ripristinata con il D.P.R. 28/12/85 n. 792.

All'addetto in servizio in ognuna di tali giornate è riconosciuto il seguente trattamento:

- 19 marzo, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo: oltre la normale retribuzione, 1/26 della retribuzione mensile. E' in facoltà della Società di sostituire l'importo pari a 1/26 de!la retribuzione con una giornata di riposo compensativo, da usufruire entro il 31 dicembre dell'anno a cui si riferisce.
- 4 novembre: trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

ARTICOLO **27**
Lavoro straordinario (*)

A) Addetti agli uffici

Il lavoro eseguito oltre gli orari stabiliti all'art. 25 è considerato lavoro straordinario. E considerato lavoro notturno quello che si svolge dalle ore 21 alle ore 7 del mattino successivo. È considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate di domenica e negli altri giorni festivi e nelle ore pomeridiane dei giorni semifestivi di cui all'art. 26.

Il lavoro straordinario deve essere normalmente evitato. È ammesso solo in quanto sia imposto da particolari esigenze del servizio.

Le ore di lavoro straordinario devono essere previamente

autorizzate dalla Direzione o dai funzionari autorizzati e sono cronologicamente annotate a cura della Società in appositi registri, la cui tenuta è obbligatoria e sui quali ciascun dipendente che abbia compiuto lavoro straordinario è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami.

Questo registro deve essere esibito in visione, a loro richiesta, alle Associazioni sindacali competenti.

Ciascun addetto non dovrà superare il limite di 250 ore annuali di lavoro straordinario; detto limite potrà essere elevato a 300 ore "pro capite" per il personale della Società Tirrenia in considerazione della particolarità dei servizi effettuati salvo esigenze degli uffici operativi. (**)

Compensi per lavoro straordinario

Agli effetti dei compensi per lavoro straordinario, la quota oraria di compenso sarà determinata come segue: si divide la componente ex stipendio minimo mensile del minimo contrattuale conglobato, più aumenti periodici per anzianità, più indennità Capi uscieri e Sottocapi uscieri, più due dodicesimi dei medesimi coefficienti della retribuzione (rateo tredicesima e quattordicesima mensilità) per 173.

Il quoziente come sopra ottenuto si maggiora:

· del 25% se il lavoro straordinario è prestato in ore diurne di giorno feriale;

· del 30% se il lavoro straordinario è prestato in giorno festivo o in ore pomeridiane di giorno semifestivo o in ore notturne.

Alla quota oraria come sopra calcolata si aggiunge la quota oraria della eventuale indennità di contingenza, che si calcola, per gli addetti di tutte le categorie e classi, dividendo per 173 l’indennità di contingenza mensile (relativa al mese nel quale è stato prestato il lavoro straordinario), più due dodicesimi dell'indennità di contingenza medesima. Sulla quota indennità di contingenza non spetta la maggiorazione del 25% o del 30%.

Fermo l'obbligo dell'osservanza delle disposizioni di legge sul riposo domenicale e settimanale, il lavoro compiuto in domenica dà diritto, oltre al compenso per lavoro straordinario

per ore di lavoro effettivamente prestate, al riposo compensativo, per lo stesso numero di ore, da fruire di norma nel primo giorno feriale successivo.

Se il lavoro domenicale è limitato alle ore antimeridiane o soltanto alle ore pomeridiane, il riposo compensativo è accordato, sempre di norma, per l'intera mattinata del detto primo giorno feriale.

Il lavoro compiuto in altro giorno festivo (infrasettimanale) dà diritto al riposo in altro giorno feriale per un numero di ore pari a quelle di avvenuta prestazione d'opera nonché al compenso per lavoro straordinario per le ore di lavoro effettivamente prestate. Nel caso in cui la Società non possa far godere le ore di riposo di cui al presente capoverso nel corso del semestre successivo a quello in cui il diritto è maturato, sarà fatto luogo al pagamento di tante quote orarie di retribuzione calcolate ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 9 per quante sono le ore di riposo non goduto.

Sono esclusi da ogni compenso per lavoro straordinario i Funzionari, ai quali peraltro compete, per le prestazioni eventualmente richieste nelle giornate di domenica o in altro giorno festivo, il riposo di cui ai commi precedenti. Compete inoltre anche ai Funzionari il compenso per eventuali prestazioni nei giorni di festività nazionale, compenso da calcolarsi con le modalità stabilite per il personale di cui al primo comma del presente paragrafo.

La liquidazione dei compensi per lavoro straordinario è effettuata entro il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato compiuto.

B) Personale operaio

Il lavoro eseguito oltre l'orario stabilito all'art. 25 del presente contratto è considerato lavoro straordinario.

Ciascun operaio non dovrà superare il limite di 275 ore annuali di lavoro straordinario; detto limite potrà essere elevato a 360 ore "pro capite" per il personale della Società Tirrenia in considerazione della particolarità dei servizi effettuati salvo esigenze degli uffici operativi.

Il lavoro straordinario è remunerato con la paga oraria,

maggiorata del 25% se prestato in giorno feriale e del 30% se prestato in giorni festivi o in ore pomeridiane di giorni semifestivi o in ore notturne intendendosi per ore notturne quelle comprese fra le ore 21 e le 7.
La paga oraria si determina dividendo la componente ex stipendio minimo mensile del minimo contrattuale conglobato più aumenti periodici per anzianità, più indennità Capi operai, più due dodicesimi dei medesimi coefficienti della retribuzione (rateo tredicesima e quattordicesima mensilità) per 173.
Alla quota oraria così calcolata si aggiunge la quota oraria dell'eventuale indennità di contingenza, che si calcola dividendo per 173 l'indennità di contingenza mensile (relativa al mese nel quale è prestato il lavoro straordinario), più due dodicesimi dell'indennità di contingenza medesima.
Sulla quota indennità di contingenza non spetta la maggiorazione del 25% e del 30%.
Fermo l'obbligo dell'osservanza delle disposizioni di legge sul riposo domenicale e settimanale, il lavoro compiuto in domenica dà diritto, oltre al compenso per lavoro straordinario per le ore di lavoro effettivamente prestate, al riposo compensativo, per lo stesso numero di ore, da fruire di norma nel primo giorno feriale successivo.
Se il lavoro domenicale è limitato alle ore antimeridiane o soltanto alle ore pomeridiane, il riposo compensativo è accordato, sempre di norma, per l'intera mattinata del detto primo giorno feriale.
Il lavoro compiuto in altro giorno festivo (infrasettimanale) dà diritto al riposo in altro giorno feriale per un numero di ore pari a quelle di avvenuta prestazione d'opera nonché al compenso per lavoro straordinario per le ore di lavoro effettivamente prestate.
Nel caso in cui la Società non possa far godere le ore di riposo di cui al presente comma nel corso del semestre successivo a quello in cui il diritto è maturato, sarà fatto luogo al pagamento di tante quote orarie di retribuzione calcolate ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 9 per quante sono le ore di riposo non goduto.
La liquidazione dei compensi per lavoro straordinario è

effettuata entro il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato compiuto.

(*) Le prestazioni eventualmente effettuate in giorno domenicale o festivo continuano ad esere compensate secondo quanto previsto dall'art. 27 del c.c.l. commi, 9,10, 11, 12 e 13: compenso che essendo direttametne legato al lavoro in giorno festivo tiene conto del disagio di tale prestazione lavorativa. Le parti, a tale proposito, confermano che la maggiorazione del 30% per le ore normali prevista dai commi 9 e 11 dell'art. 27 del c.c.l. viene corrisposta a fronte della specificità della prestaione data rispettivamente la domenica o nel giorno festivo infrasettimanale.
(**) Il tetto delle ore straordinarie stabilite nel suddetto articolo non dovrà essere superato e la dizione "salvo esigenze del servizio" va regolamentata tramite le organizzazioni di turni di lavoro.

ARTICOLO **27 bis**
Reperibilità

Definizione ed articolazione

1. In relazione alle esigenze dei servizi di assistenza tecnica alle navi e ai sistemi informatici, i lavoratori possono essere chiamati a rendersi reperibili fuori del normale orario di lavoro ed a fornire, pertanto, all'Azienda le notizie atte a rintracciarli perché prestino sollecitamente la loro opera, ove questa necessiti.

All'istituto della reperibilità durante le ore eccedenti l'orario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario.

Il periodo di reperibilità di ciascun lavoratore potrà essere richiesto per giorni ed orari sotto specificati:

Personale al quale si applica la settimana corta:
a) dal lunedì al venerdì: fino ad un massimo di 14 ore a cavallo di due giornate, in un orario compreso tra le ore 18,00 e le ore 8,00;
b) sabato, domenica e festivi: per l'intera giornata.

Personale al quale si applica la settimana lunga:
a) dal lunedì al sabato: fino ad un massimo di 14 ore a cavallo di due giornate, in un orario compreso tra le ore 18,00 alle ore 8,00;
b) domenica e festivi: per l'intera giornata.

2. Le Aziende decideranno, previa consultazione con le RSA, i servizi per i quali si intende istituire la reperibilità, sulle ore e sui giorni nei quali è prevista l'eventuale copertura della stessa con turni.

Ai lavoratori chiamati a svolgere il servizio di reperibilità sarà data tempestiva comunicazione, con un preavviso di 7 giorni, salvo casi di forza maggiore.

Trattamento economico

3. Per la reperibilità assicurata negli archi di impiego sopra indicati, spetta un'indennità lorda nelle misure di seguito riportate:

Per il personale a cui si applica la settimana corta:

a) indennità di reperibilità dal lunedì al venerdì pari a € 20,00;
b) indennità di reperibilità per il sabato pari a € 8,00;
c) indennità di reperibilità per domenica e giorni festivi: € 10,00.

Per il personale a cui si applica la settimana lunga:

a) indennità di reperibilità dal lunedì al sabato pari a € 25,00;
b) indennità di reperibilità per domenica e giorni festivi pari a € 10,00.

In caso di istituzione di turni di reperibilità, le misure di cui sopra saranno riproporzionate in funzione della durata dei turni medesimi.

Nel caso in cui, durante il periodo di reperibilità, il lavoratore sia chiamato ad una effettiva prestazione di lavoro, questa sarà considerata prestazione straordinaria e remunerata con il relativo compenso per gli addetti sino al quinto livello. Per i livelli dal sesto all'ottavo trova riconoscimento nel trattamento di cui all'articolo 16.

L'indennità di reperibilità è esclusa dalla base di calcolo per la quota di accantonamento annuale del Tfr e non è utile ai fini del calcolo degli istituti di retribuzione diretta e indiretta.

Qualora lo svolgimento della effettiva prestazione richieda la presenza del lavoratore nella sede aziendale, la rilevazione degli orari di inizio e fine dell'intervento richiesto sarà compiuta sulla base degli strumenti adottati per la registrazione delle presenze del personale.

In tal caso, l'addetto che non utilizzi un mezzo aziendale per raggiungere la sede ma impieghi mezzi pubblici di trasporto, avrà diritto al rimborso delle spese di viaggio sostenute, debitamente documentate.

Qualora l'intervento del lavoratore sia possibile tramite accesso remoto, mediante i mezzi forniti dalla società (computer e/o telefono), la durata della prestazione terrà conto dell'orario di connessione e di disconnessione dal sistema informatico.

Su richiesta del lavoratore, l'azienda può riconoscere, per le effettive prestazioni di lavoro rese nel periodo di disponibilità, un periodo di riposo in ragione di un'ora per ogni ora di effettiva prestazione, alternativo al compenso per lavoro straordinario di cui sopra. Tale riposo, compatibilmente con le esigenze aziendali, dovrà, comunque, essere fruito entro l'anno di maturazione.

FERIE
PERMESSI
ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE
E SINDACALI
SERVIZIO MILITARE

ARTICOLO **28**
Ferie

Il personale cui si applica il presente contratto fruisce annualmente dei seguenti periodi di ferie retribuite in relazione all'anzianità per il servizio prestato in qualità di addetto o di operaio a terra e all'anzianità convenzionale di cui all'art. 7 del presente contratto, riconosciuto dalla Società.

ANZIANITA'	**a)** Personale al quale si applica la settimana corta (*)	**b)** Personale al quale non si applica la settimana corta (*)
Fino a 15 anni di anzianità	gg.. 23 lavorativi	gg. 28 lavorativi
Oltre 15 anni di anzianità	gg. 25 lavorativi	gg. 30 lavorativi

(*) Per la determinazione dei giorni di ferie spettanti al personale che osserva l'orario di lavoro concentrato in cinque giorni alla settimana si è diviso per 1,2 il numero dei giorni di ferie riconosciuto al personale cui non si applica la "settimana corta": il risultato così ottenuto rappresenta il numero dei giorni di ferie da accordare al personale oltre naturalmente ai giorni per i quali non è richiesta prestazione lavorativa.

Nell'anno solare in cui l'addetto e l'operaio conseguono il passaggio ad uno scaglione di ferie superiore, sarà riconosciuto agli stessi il periodo di ferie previsto dallo scaglione superiore.

L'eventuale mancato godimento delle ferie, secondo quanto previsto dal comma 12° del presente articolo, verrà compensato sulla base delle giornate di ferie indicate alla colonna b).

Nei casi di prolungata assenza dell'addetto e dell'operaio

per malattia nel corso dell'anno, le ferie saranno concesse applicando i seguenti criteri:

- assenza di durata inferiore a sei mesi: nessuna decurtazione del periodo annuo di ferie;
- assenze di durata superiore a sei mesi, ma non ad un anno: pro rata di ferie corrispondente a sei mesi, più pro rata di ferie per il periodo di servizio effettivo prestato nei successivi sei mesi.

Il periodo di assenza pari o superiore ad un anno non dà luogo a maturazione di ferie.

Agli effetti di cui sopra i giorni semifestivi sono considerati come mezza giornata lavorativa; per il personale al quale non si applica la "settimana corta" i giorni di sabato sono considerati giorni lavorativi.

Per i mutilati e gli invalidi di guerra e per i mutilati e gli invalidi per servizio riconosciuti tali a termine della legge 15 luglio 1950, n. 539, il periodo annuale di ferie retribuite è di:

- 25 giorni lavorativi per il personale al quale si applica la settimana corta;
- 30 giorni lavorativi per il personale al quale non si applica la settimana corta.

Le ferie, di regola concesse nel periodo dal 1° aprile al 31 ottobre, hanno normalmente carattere continuativo e debbono inderogabilmente essere fruite entro l'anno. L'addetto e l'operaio, compatibilmente con l'esigenze di servizio, hanno tuttavia la facoltà di frazionare le ferie in due o più periodi, uno dei quali di due settimane consecutive. Ove esigenze di servizio lo impongano, il frazionamento in due periodi può essere disposto dalla Società.

In ogni caso la Società stabilisce il turno dei periodi di ferie, tenendo conto dei desideri eventualmente espressi dagli interessati e accordando la precedenza, nei limiti delle possibilità e delle esigenze del servizio, al personale nell'ordine dell'anzianità di servizio di ciascun grado, categoria o classe. I mutilati e gli invalidi hanno diritto alla scelta dell'epoca delle ferie con precedenza assoluta.

Nel quadro del miglioramento della qualità del servizio e

del rapporto fra utente e fornitore del servizio, specificatamente previsto dal DPCM 30 dicembre 1998 (Carta della mobilità), resta inteso che in relazione all'esigenza di assicurare in alta stagione la piena funzionalità degli uffici traffici direttamente connessi al servizio passeggeri, il godimento delle ferie nel periodo di luglio e agosto, di norma, non avrà luogo per il personale impiegato nei predetti uffici.

Non è ammessa la rinuncia espressa o tacita alle ferie.

In caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie, che dovrà, comunque, essere limitato ai giorni eccedenti le quattro settimane, verrà compensato, decorso il diciottesimo mese dal termine dell'anno di maturazione, con un'indennità sostitutiva, corrispondente alla retribuzione per le giornate di ferie non fruite, nella misura dovuta al momento del pagamento.

Lo stato di malattia dell'addetto e dell'operaio interrompe il godimento delle ferie, purché tempestivamente notificato alla Società.

In caso di assunzione nel corso dell'anno, all'addetto e all'operaio spetterà il periodo di ferie corrispondente all'effettiva durata del servizio prestato nell'anno medesimo. Tale periodo di ferie potrà essere fruito o cumulato con le ferie dell'anno successivo.

La risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo, anche nel corso del primo anno di servizio non pregiudica il diritto alle ferie non godute in proporzione ai dodicesimi maturati.

Nel computo dei dodicesimi la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero.

Nel caso che il personale venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, la Società è tenuta a usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località ove godeva le ferie stesse, il trattamento di missione previsto dall'art. 34 del presente contratto, nonché a rimborsargli le eventuali spese vive incontrate per l'interruzione del periodo di riposo.

I periodi di tempo necessari per rientrare in sede ed eventualmente per ritornare nella località di riposo non saranno computati come ferie.

ARTICOLO **29**
Congedo matrimoniale

All'addetto e all'operaio, sarà concesso, in occasione del matrimonio, un congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.

Detto congedo non può essere computato nel periodo delle ferie annuali né può essere considerato in tutto o in parte quale preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dall'interessato con preavviso di almeno 10 giorni.

ARTICOLO **30**
Permessi

Agli addetti e agli operai che ne facciano domanda, la Società può accordare, a suo giudizio, permessi di breve assenza per giustificati motivi con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi assenze non sono computate in conto ferie.

All'addetto e all'operaio chiamato a ricoprire funzioni pubbliche elettive che non richiedano la permanente e continua assenza dal lavoro, la Società accorderà permessi di breve assenza per giustificato motivo con facoltà di non corrispondere la retribuzione per la loro durata. Agli addetti e agli operai eletti alla carica di Consigliere comunale o provinciale si applicano le norme dell'art. 32 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Anche tali breve assenze non saranno computate in conto ferie.

Norma transitoria

Al personale in servizio alla data del 1° gennaio 1982, la Società accorderà, su richiesta nel corso di ogni anno solare, compatibilmente con le esigenze di servizio, due giornate di permesso retribuito.

Tali permessi sono cumulabili con l'usufruimento dei giorni di ferie.

I permessi non usufruiti nel corso di ogni anno solare non possono essere cumulabili con quelli dell'anno successivo.

Diritto allo studio

Gli addetti e gli operai assunti a tempo indeterminato che intendono frequentare presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro capite, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari o superiori a 300.

I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra non dovranno superare - nel triennio - il 2% del totale degli impiegati o operai occupati in ciascuna unità produttiva alla data del 1° gennaio, né potranno contemporaneamente superare l'1% del totale degli addetti agli uffici occupati in ciascun turno nell'unità produttiva.

I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio.

I lavoratori interessati dovranno inoltrare apposita domanda scritta alla Direzione aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza con indicazione delle ore relative.

Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla percentuale massima di cui al precedente comma 2), l'azienda fermo restando il limite sopra previsto, stabilirà tenendo presente le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi.

Lavoratori Studenti

Gli addetti e gli operai che frequentano corsi di scuole serali e/o festive sono esonerati rispettivamente dal lavoro straordinario o festivo, su richiesta scritta degli stessi.

Agli addetti e agli operai che frequentano corsi di scuole

serali e/o festive saranno concessi permessi non retribuiti per la durata degli esami.

Permessi senza retribuzione, ma con decorrenza dell'anzianità di servizio, potranno essere accordati, per un periodo massimo di due mesi, anche non continuativi, agli addetti e agli operai che frequentano corsi di aggiornamento, specializzazione, qualificazione professionale o che intendano prepararsi ad esami di scuola media superiore o ad esami universitari.

Nel caso che la partecipazione agli esami di cui sopra richieda una sola giornata di permesso, questo sarà retribuito, con un massimo di tre giorni, nel corso di ciascun anno solare.

Per i lavoratori studenti si fa peraltro riferimento all'art. 10 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Tali disposizioni non sono cumulabili con quanto previsto in materia di diritto allo studio.

ARTICOLO **31**
Aspettativa

Su domanda motivata del personale, la Società potrà concedere fino a due anni di aspettativa senza retribuzione.

Il tempo trascorso in aspettativa oltre i tre mesi non è utile ad alcuno degli effetti connessi con l'anzianità di servizio.

ARTICOLO **32**
Aspettativa per cariche pubbliche e per cariche sindacali

Per quanto concerne l'aspettativa per cariche pubbliche o sindacali si fa riferimento alle disposizioni di cui all'art. 31 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori).

ARTICOLO **33**
Servizio militare

A) Addetti agli uffici

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo del servizio militare: l’addetto ha quindi diritto alla conservazione del posto. Peraltro, all’addetto chiamato alle armi per servizio di leva che all'atto della chiamata risulti alle dipendenze della Società da almeno un anno, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà riconosciuto come utile ai fini del trattamento di fine rapporto e dell'anzianità per la determinazione delle ferie.

Il periodo di tempo trascorso sotto le armi per trattenimento oltre il periodo di leva per esigenze di carattere eccezionale è parificato, a tutti gli effetti contrattuali, a richiamo.

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l’addetto, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione della Società per riprendere il servizio. In mancanza sarà considerato dimissionario, salvo il caso di forza maggiore.

L'addetto richiamato alle armi continua a far parte del personale della Società a tutti gli effetti.

Al richiamato viene mantenuta, limitatamente ai primi tre mesi di assenza, la retribuzione di cui avrebbe fruito restando in servizio.

Per il periodo successivo e per tutta la durata del richiamo sarà invece corrisposta, nei modi previsti dalla legge, un'indennità pari alla differenza tra la retribuzione che avrebbe percepito se fosse rimasto in servizio e quella percepita in servizio militare.

Chi abbia lasciato la Società per richiamo alle armi dovrà presentarsi per riprendere servizio entro il termine di 10 giorni dalla fine del richiamo se il servizio militare ha avuto durata non superiore ad un mese, di 15 giorni se ha avuto durata superiore ad un mese e non superiore a sei mesi, di 20 giorni se superiore a sei mesi e non ad un anno, di 30 giorni se ha

avuto durata superiore ad un anno, intendendosi in caso contrario risolto il rapporto di lavoro per dimissioni, salvo il caso di forza maggiore.

La retribuzione civile per l'addetto che si sia presentato in termini utili decorrerà dal giorno successivo a quello della cessazione del servizio militare.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia.

B) Personale operaio

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo di servizio militare; l'operaio ha quindi diritto alla conservazione del posto. Peraltro, all'operaio chiamato alle armi per servizio di leva che all'atto della chiamata risulti alle dipendenze della Società da almeno un anno, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà riconosciuto utile ai fini del trattamento di fine rapporto e dell'anzianità per la determinazione delle ferie.

Il periodo di tempo trascorso sotto le armi per trattamento oltre il periodo di leva per esigenze di carattere eccezionale è parificato, a tutti gli effetti contrattuali, a richiamo.

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'operaio entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione della Società per riprendere il servizio. In mancanza sarà considerato dimissionario, salvo il caso di forza maggiore.

L'operaio chiamato alle armi continua a far parte del personale della Società a tutti gli effetti.

Al richiamato viene mantenuta, limitatamente ai primi due mesi di assenza, la retribuzione di cui avrebbe fruito restando in servizio. Tale trattamento spetta anche all'operaio che al momento del richiamo alle armi si trovi in periodo di prova.

Per l'operaio che, all'atto del richiamo, abbia superato il periodo di prova, i periodi di richiamo alle armi sono riconosciuti agli effetti dell'anzianità di servizio. Se l'operaio è in periodo di prova al momento del richiamo, il periodo di richiamo alle armi sospende il rapporto di lavoro fino alla

cessazione del servizio militare. Pertanto il periodo passato sotto le armi non si considera agli effetti dell'anzianità.

Chi abbia lasciato la Società per richiamo alle armi dovrà presentarsi per riprendere servizio entro il termine di 10 giorni dalla fine del richiamo se il servizio militare ha avuto durata non superiore ad un mese, di 15 giorni se ha avuto durata superiore ad un mese e non superiore a sei mesi, di 20 giorni se superiore a sei mesi e non ad un anno, di 30 giorni se ha avuto durata superiore ad un anno, intendendosi in caso contrario risolto il rapporto di lavoro per dimissioni, salvo il caso di forza maggiore.

La retribuzione civile per l'operaio che si sia presentato in termini utili decorrerà dal giorno successivo a quello della cessazione del servizio militare.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia.

MISSIONI
CLASSI DI VIAGGIO
TRASFERIMENTI

ARTICOLO **34**
Missioni

La Società ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea.

È considerato in missione il personale che sia inviato dalla Società per ragioni di servizio fuori dell'abituale sede di lavoro.

Al personale inviato in missione temporanea compete:

a) il rimborso delle spese di viaggio;

b) il rimborso delle spese di trasporto del normale bagaglio;

c) il rimborso delle spese di posta, telegrafo ed altre fatte in esecuzione del suo mandato e nell'interesse della Società;

d) una diaria nella misura di € 15,49 al lordo delle ritenute di legge, più una quota pari al 2,5% della retribuzione mensile come determinata all'art. 9, esclusa l'indennità della mensa, con facoltà di rimborso a piè di lista delle spese di pernottamento e vitto, debitamente documentate. La Società può altresì autorizzare il rimborso a piè di lista delle sole spese di pernottamento, corrispondendo in tal caso - per le spese di vitto - il 70% della diaria di cui sopra. In tutti i casi di rimborso a piè di lista, le spese dovranno essere riferite ad alberghi di categoria non superiore alla 2a, salvo autorizzazione preventiva per sistemazione in categoria superiore.

Per frazioni di giornata sarà corrisposta l'indennità nella misura del 35% della diaria giornaliera per il pernottamento fuori sede e del 35% per ogni pasto principale consumato fuori sede.

Per i viaggi su navi con biglietto di passaggio comprensivo di vitto è corrisposta per ogni giornata di viaggio un'indennità nella misura del 25% della diaria.

Per viaggi in ore notturne, di accompagnamento passeggeri o di trasferimento, via terra, oltre alla diaria, viene

corrisposta, per ciascuna notte di viaggio, un'indennità di disagio pari all'1% della retribuzione mensile. Tale indennità sarà corrisposta quando il personale trascorra in viaggio almeno 5 ore tra le 21 e le 7 ovvero almeno 3 ore fra le 24 e le 7; non spetta se l'addetto sia autorizzato a fruire di vettura letto.

Al personale in missione sarà riconosciuto il compenso per lavoro straordinario per le eventuali prestazioni di effettivo lavoro oltre l'orario normale effettuate per disposizione della Società, sia a terra che a bordo di navi.

Le ore di viaggio via terra o via mare non sono considerate, per se stesse, ore di prestazione di effettivo lavoro.

Il personale comandato in missione che, per specifiche ragioni di servizio, debba viaggiare in giorno domenicale o festivo avrà diritto:

a) ad una giornata di riposo nel caso in cui il viaggio abbia inizio prima delle ore 12;

b) a 1/2 giornata di riposo qualora il viaggio abbia inizio dopo le ore 12.

Le ore di viaggio in giorno domenicale o festivo non danno luogo comunque, a riconoscimento di compenso per lavoro straordinario.

Per le missioni all'estero vengono rimborsate le spese sostenute e giustificate.

Nel caso di viaggio in aereo spetta la classe turistica.

ARTICOLO **35**
Classi di viaggio

1) Addetti agli uffici

A) Classi di viaggio in ferrovia

Le classi per i viaggi di servizio in ferrovia sono stabilite come

a) I classe: Funzionari, Impiegati di 1a, 2a e 3a classe;

b) II classe: le altre categorie.

Per i viaggi di servizio in ore notturne (almeno 5 ore tra le 21 le 7) l'addetto può usufruire del posto in cuccetta, nella classe di viaggio spettante.

Al personale di cui alla lettera b) che abbia compiuto il viaggio in ore notturne (almeno 5 ore tra le 21 e le 7), ovvero almeno 3 ore fra le 24 e le 7) sarà concessa mezza giornata di permesso se il viaggio notturno sia stato superiore a 500 km. di percorso, e una giornata di permesso se il viaggio notturno abbia superato gli 800 km. di percorso.

L'eventuale rinuncia a tale permesso non dà diritto a indennità sostitutiva.

B) Classi di viaggio per mare

Le classi per i viaggi di servizio per mare sono stabilite come segue:

a) I classe: Funzionari ed impiegati di concetto;

b) II classe sulle navi che hanno tre classi, classe turistica sulle navi che hanno due classi: rimanente personale.

2) Personale operaio

A) Classi di viaggio in ferrovia

Per i viaggi di servizio in ferrovia il personale operaio fruirà della seconda classe.

Al personale che abbia compiuto il viaggio in ore notturne (almeno cinque ore tra le 21 e le 7 ovvero almeno tre ore tra le 24 e le 7) sarà concessa mezza giornata di permesso se il viaggio notturno sia stato superiore a 500 km di percorso, e una giornata di permesso se il viaggio notturno abbia superato gli 800 km di percorso.

L'eventuale rinuncia a tale permesso non dà diritto a indennità sostitutiva.

B) Classi di viaggio per mare

Le classi per i viaggi di servizio per mare sono stabilite come segue:

a) II classe: Capi operai, capi d'arte ed equiparati;

b) II classe sulle navi che hanno tre classi, classe turistica

sulle navi che hanno due classi: rimanente personale.

ARTICOLO **36**
Trasferimenti e indennità relative

Addetti agli uffici

L'addetto può essere trasferito di residenza:

a) per esigenze di servizio della Società;

b) quando l'interessato presenti domanda di trasferimento giustificandone le ragioni e lo consentano le esigenze di servizio e le occorrenze di personale della sede od ufficio prescelto;

c) quando dalla Società venga ritenuta incompatibile, per fatto o colpa dell'addetto, la sua permanenza nella residenza in cui si trova.

Il trasferimento di residenza in Italia per esigenze di servizio della Società potrà essere declinato dall'addetto solo per giustificati motivi. Nei casi di trasferimento all'estero, l'addetto può declinare la destinazione assegnatagli.

Il trasferimento di residenza deve essere comunicato all'addetto per iscritto, normalmente con congruo preavviso, in ogni caso non inferiore ad un mese.

All'addetto che venga trasferito di residenza vengono corrisposti:

1) il rimborso delle spese di viaggio (nelle classi previste dall'art. 35 del presente contratto) per sé e per i familiari conviventi ed a carico, che lo seguano nel trasferimento (limitatamente al coniuge ascendenti, discendenti e collaterali fino al terzo grado);

2) il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari (bagaglio e mobilio);

3) un'indennità pari a due mensilità della retribuzione di cui fruiva al momento del trasferimento più il 40% di detta indennità per ciascuna delle persone componenti la famiglia trasferita.

All'addetto trasferito di residenza spetta il rimborso dell'eventuale perdita di pigione, quando non sia stato possibile sciogliere la locazione o dar luogo a subaffitto.

Per trasferimento al di fuori del territorio nazionale le condizioni di trasferimento e le indennità di residenza saranno concordate caso per caso tra la Società e l'interessato.
La nota spese e competenze deve essere presentata alla Società con allegati gli eventuali documenti giustificativi.

Quando il trasferimento avvenga su domanda dell'addetto, la Società rimborserà solo un terzo delle spese di cui ai punti 1) e 2).

Allorché il trasferimento sia determinato da fatto o da colpa dell'addetto per cui si renda incompatibile la sua permanenza nella residenza nella quale si trova a prestare servizio, la Società procederà al rimborso delle spese di cui ai punti 1) e 2), corrispondendo inoltre la eventuale perdita di pigione.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, anche per dimissioni, escluso il caso di licenziamento per colpa grave, l'addetto trasferito che ristabilisca la sua residenza al luogo di origine entro un anno dalla data di cessazione dal servizio, ha diritto al rimborso delle spese incontrate per il nuovo trasferimento, limitatamente a quelle indicate nei punti 1) e 2) del presente articolo e ad una indennità pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione più il 40% di detta indennità per ciascuna delle persone componenti la famiglia trasferita.

L'addetto che intenda fruire di tale trattamento è tenuto a notificare per iscritto alla Società, entro quattro mesi dalla data di cessazione dal servizio, la sua volontà di far ritorno alla residenza di origine.

Trattamento analogo a quello sopra specificato sarà riconosciuto, in caso di morte dell'addetto, ai familiari conviventi e a carico al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO PREVIDENZA

ARTICOLO **37**
Assicurazione assistenza sanitaria

Il personale cui si applica il presente contratto è assicurato per l'assistenza sanitaria in caso di malattia o infortunio ai sensi di legge.

_____

Nota

Assicurazione integrativa sanitaria

A fronte della richiesta avanzata dalle Organizzazioni sindacali di rendere possibile una assicurazione integrativa sanitaria per il personale amministrativo dipendente dalle Società di Navigazione dell'Armamento pubblico aderenti a FEDARLINEA, le Società dichiarano la propria disponibilità ad effettuare, su richiesta scritta da parte del singolo lavoratore, la trattenuta mensile da versare in rate semestrali al FANIMAR o altro Fondo all'uopo costituito. L'anticipo semestrale da parte delle Società di armamento non comporterà oneri aggiuntivi per le aziende stesse.

Con decorrenza 1° gennaio 2004 le Società riconosceranno ai lavoratori che hanno sottoscritto o sottoscriveranno una assicurazione sanitaria un contributo annuo di € 60,00.

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

Qualora entro il 1° luglio 2004 tale importo non venisse utilizzato, sarà riconosciuto, in sostituzione e con effetto 1° gennaio 2004, un incremento di € 4,00 mensili dell'EDR di cui al primo periodo del punto 1 della Nota in calce all'Allegato 2.

ARTICOLO **38**
Trattamento di malattia e di infortunio

A) Addetti agli uffici

Il personale è tenuto a notificare alla società la malattia o l'infortunio senza indugio e in ogni caso non oltre le 24 ore

dall'inizio dell'assenza dal servizio o dal suo proseguimento, salvo giustificato impedimento ed a far pervenire entro il 3°giorno il certificato di malattia rilasciato dal medico curante anche per un solo giorno di malattia, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e provvedimenti in materia di certificazione della malattia.

La Società ha la facoltà di far accertare l'esistenza dello stato di malattia dell'addetto e la sua effettiva impossibilità a prestare servizio [1].

Il lavoratore assente per malattia deve trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 disponibile per le visite di controllo, salvo variazioni stabilite dal Ministero della Sanità.

Sono fatte salve eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici nonché le visite di controllo.

In caso di assenza dovuta a malattia o infortunio non dipendenti da causa di servizio, l'addetto ha diritto alla conservazione del posto per ventiquattro mesi e al trattamento economico di cui appresso da corrispondersi alle normali scadenze di corresponsione della retribuzione:

- fino a 9 mesi: retribuzione intera;
- oltre al 9° mese e fino al 18° (compreso): 50% della retribuzione.

Nei casi di t.b.c., regolarmente riconosciuti, che comportino l'impossibilità di prestare servizio, l'addetto avrà diritto alla conservazione del posto per 30 mesi, con l'intero trattamento economico per i primi dodici mesi e col 50% per i successivi 12 mesi.

Per il conteggio dei periodi su indicati, si sommano le assenze dovute ad una stessa malattia o infortunio e alle relative conseguenze, quando non siano separati da intervalli di sei mesi almeno di servizio effettivo.

Trascorsi i periodi di assenza sopraindicati, il rapporto di lavoro potrà essere risolto dalla Società con la corresponsione

[1] Vedi articolo 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300

delle indennità previste dagli articoli 53 e 54 del presente contratto.

Qualora la malattia o l'infortunio sia dipendente da causa di servizio, l’addetto ha diritto alla conservazione del posto e all'assistenza sanitaria fino a trenta mesi e al normale trattamento economico per tutta la durata della malattia o della invalidità fino alla completa guarigione, ma non oltre il periodo di ventiquattro mesi.

Nel caso che la malattia o l'infortunio dipendenti da cause di servizio renda l'addetto permanentemente inabile a prestare servizio, il rapporto di lavoro è risolto con il trattamento stabilito all'art. 60. Se le conseguenze dell'infortunio o della malattia per cause di servizio non sono tali da determinare la risoluzione del rapporto di lavoro, l’addetto avrà diritto ad un'indennità pari alla quota dell'indennità per invalidità (quota proporzionale al grado di invalidità) che gli spetterebbe in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Per gli addetti assicurati all'INAIL, l'indennità di cui sopra sarà corrisposta limitatamente alla quota eventualmente non riconosciuta dall'INAIL.

Il pagamento delle indennità di cui sopra sarà effettuato dall'Azienda agli aventi diritto mediante idonea polizza assicurativa stipulata, a carico delle Società, nell'interesse degli stessi.

In caso di contestazioni, l’addetto ha diritto di essere sottoposto a visita da un collegio di tre medici, dei quali uno in sua rappresentanza, uno in rappresentanza della Società ed un terzo scelto di comune accordo dai due sanitari. L'addetto è tenuto a notificare alla Società la nomina del proprio medico fiduciario entro cinque giorni dalla ricezione della contestazione scritta della Società. La mancanza di nomina da parte dell'addetto del proprio medico fiduciario nel termine stabilito costituisce accettazione, a tutti gli effetti, del referto del sanitario della Società.

In caso di disaccordo sulla scelta del terzo sanitario, questo sarà designato dall’ordine provinciale dei Medici.

Il giudizio emesso dal Collegio Medico è inappellabile ed è impegnativo per le parti quando trattasi di malattia o infortunio

non dipendenti da causa di servizio.

Per le malattie o infortuni dipendenti da cause di servizio la decisione del Collegio Medico può essere impugnata ed in tale caso si farà ricorso alla procedura prevista dalle vigenti disposizioni legislative in materia.

La riammissione in servizio dopo un periodo di malattia può essere subordinata all'accertamento che l'addetto può prestare servizio senza nocumento della salute collettiva e propria.

Tale accertamento sarà fatto col procedimento stabilito al secondo comma del presente articolo per l'accertamento della malattia.

Le assenze per malattie o infortunio non interrompono ad alcun effetto l'anzianità.

Le assenze dal servizio per cure idrotermali prescritte da un specialista medico dell'USL ovvero dall'INPS o dall'INAIL, su motivata prescrizione dei medici di detti istituti, sono considerate assenze per malattia agli effetti contrattuali. Dette assenze non potranno comunque superare 15 giorni all'anno e dovranno essere separate da un intervallo di almeno 15 giorni dal godimento delle ferie.

Le parti si incontreranno al fine di adeguare l'istituto alle vigenti norme sulla "privacy".

B) Personale operaio

Il personale è tenuto a notificare alla Società la malattia o l'infortunio senza indugio ed in ogni caso non oltre 24 ore dall'inizio dell'assenza dal servizio o dal suo proseguimento, salvo giustificato impedimento ed a far pervenire entro il 3° giorno il certificato di malattia rilasciato dal medico curante anche per un solo giorno di malattia, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e provvedimenti in materia di certificazione della malattia.

La Società ha facoltà di far accertare l'esistenza dello stato di malattia dell'operaio e la sua effettiva impossibilità a prestare servizio. [(2)]

---

[2] Vedi art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300

Il lavoratore assente per malattia deve trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle 12 e dalle 17 alle ore 19 disponibile per le visite di controllo, salvo variazioni stabilite dal Ministero della Sanità.

Sono fatte salve eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici nonché le visite di controllo.

In caso di assenza dovuta a malattia o infortunio non dipendenti da causa di servizio, l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per diciotto mesi e al trattamento economico complessivo di cui appresso, fra indennità corrisposta dall'istituto assicuratore e integrazione da parte della Società, da corrispondersi alle normali scadenze di corresponsione della retribuzione:

- fino a 9 mesi: retribuzione intera;
- oltre il nono mese e fino al diciottesimo (compreso): 50% della retribuzione.

Nei casi di t.b.c., regolarmente riconosciuti, che comportino l'impossibilità di prestare servizio, l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per 30 mesi con l'intero trattamento economico per i primi 12 mesi e con il 50% per i successivi dodici mesi.

Per il conteggio dei periodi su indicati, si sommano le assenze dovute ad una stessa malattia o infortunio e alle relative conseguenze, quando non siano separate da intervalli di sei mesi almeno in servizio effettivo.

Qualora la malattia o l'infortunio sia dipendente da causa di servizio, l'operaio ha diritto alla conservazione del posto e all'assistenza sanitaria fino a trenta mesi e al normale trattamento economico per tutta la durata della malattia o dell'invalidità, fino alla guarigione completa, ma non oltre il periodo di 24 mesi.

Trascorsi i periodi di assenza sopraindicati, il rapporto di lavoro potrà essere risolto dalla Società con la corresponsione delle indennità previste dagli articoli 53 e 54 del presente contratto.

La riammissione in servizio dopo un periodo di malattia

può essere subordinata all'accertamento che l'operaio può prestare servizio senza nocumento della salute collettiva e propria. Tale accertamento sarà fatto col procedimento stabilito al 2° comma del presente articolo per l'accertamento della malattia.

Le assenze per malattia o infortunio non interrompono ad alcun effetto l'anzianità di servizio.

Le assenze dal servizio per cure idrotermali prescritte da un medico specialista dell'USL ovvero dall'INPS o dall'INAIL, su motivata prescrizione dei medici di detti istituti, sono considerate assenze per malattia agli effetti contrattuali. Dette assenze non potranno comunque superare i 15 giorni all'anno e dovranno essere separate da un intervallo di almeno 15 giorni dal godimento delle ferie.

Le parti si incontreranno al fine di adeguare l'istituto alle vigenti norme sulla "privacy".

ARTICOLO **39**
Gravidanza e puerperio

Nel caso di gravidanza e puerperio di un'addetta o di un'operaia, queste hanno diritto al trattamento previsto dalle disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 integrate dal Regolamento di assistenza sanitaria di cui all'art. 37 del presente contratto.

L'addetta e l'operaia hanno diritto all'intera retribuzione per i primi cinque mesi, fra indennità corrisposta dall'istituto assicuratore e integrazione da parte della Società, e al trattamento di legge per l'eventuale ulteriore periodo di assenza dal servizio, nel limite di tempo previsto dalla legge medesima.

Ove durante il periodo di cui sopra intervenga una malattia o un infortunio, si applicheranno all'addetta e all'operaia le disposizioni dell'art. 38 del presente contratto quando risultino più favorevoli, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia o l'infortunio.

Le assenze per gravidanza e puerperio non interrompono ad alcun effetto l'anzianità.

ARTICOLO **40**
Previdenza

Al trattamento di previdenza del personale cui si applica il presente contratto si provvede a termini delle speciali disposizioni di legge e dei particolari accordi sindacali.

ARTICOLO **41**
Assicurazioni sociali complementari

Personale operaio

Alle assicurazioni sociali complementari (disoccupazione, tubercolosi, ENAOLI) le Società provvedono ai sensi delle speciali disposizioni di legge.

NORME DISCIPLINARI

ARTICOLO **42**
Doveri del personale

Ferma l'osservanza degli obblighi che gli sono imposti dalla legge, il personale deve:

a) dedicare la sua attività all'adempimento delle mansioni assegnategli e seguire le istruzioni e le disposizioni impartite dalla Società o dai suoi autorizzati rappresentanti, osservando i doveri di ufficio e le norme del presente contratto;

b) mantenere il segreto su tutto ciò che concerne gli affari e le operazioni sociali;

c) giustificare senza indugio alla Società le proprie assenze dal servizio, precisandone la causa. La Società ha diritto di procedere agli accertamenti ritenuti opportuni;

d) dedicare la sua attività anche in servizio temporaneo di altre aziende che gli fossero indicate dalla Società escluso ogni diritto a maggiori compensi e/o indennità sia verso la Società sia verso tali altre aziende, restando ferma l'applicazione del presente contratto in tutte le sue clausole.

Nell'ipotesi che la Società istituisca uffici in comune con altre aziende, il personale assegnatovi dalla Società, a tempo determinato o indeterminato, è tenuto a dedicare la propria opera all'attività generale dell'ufficio, escluso ogni suo diritto nei riguardi delle altre aziende nell'ufficio cointeressate, ed anche escluso ogni diritto a maggiori compensi e/o indennità nei riguardi della Società da cui dipende, restando ferma l'applicazione del presente contratto in tutte le sue clausole:

e) raggiungere la destinazione assegnatagli o a cui fosse tramutato dalla Società, in Italia o all'estero, e compiere le missioni che gli venissero affidate dalla Società stessa, anche fuori della residenza salvo quanto disposto all'art. 34 e seguenti;

f) usare modi cortesi con la clientela e, tenere, tanto in servizio, quanto fuori, condotta corretta;

g) avere cura dei mobili, materiali ed oggetti affidatigli e

mantenere sempre in perfetto ordine le divise di cui all'art. 18.

Il personale della Società risponde verso la stessa dei danni arrecatile per propria colpa.

Coloro che sono preposti normalmente o temporaneamente ad un servizio o ad un ufficio sono responsabili della disciplina e della regolarità del lavoro e delle operazioni in esso compiute. E' loro dovere istruire e sorvegliare i propri dipendenti e ammonirli in caso di mancanza. L'ammonizione deve essere fatta con benevolenza perché deve avere lo scopo di infondere il sentimento del dovere.

ARTICOLO **43**
Divieti

È vietato al personale:

a) ricevere da terzi, sotto qualsiasi specie o pretesto, compensi per l'opera svolta o per rapporti comunque dipendenti dalle sue mansioni presso la società;
b) trarre comunque partito a proprio vantaggio dalla trattazione di affari della Società;
c) occuparsi, durante il servizio, di cose estranee alle sue incombenze;
d) dedicarsi ad altre prestazioni retribuite, salvo speciale autorizzazione della Società;
e) compiere qualunque atto od operazione che possa nuocere agli interessi sociali, ed esercitare il commercio sotto qualsiasi forma;
f) assumere, senza il consenso preventivo della Società, cariche di amministratore o sindaco in Società commerciali;
g) servirsi abitualmente di alcuno fra gli appartenenti al personale della Società per incombenze di carattere privato;
h) allontanarsi dagli uffici della Società durante l'orario di lavoro senza avere ottenuto regolare permesso. Chi, per malattia o per causa di forza maggiore sia costretto ad allontanarsi, deve darne avviso al superiore diretto;

i) fare spese o dare ordinazioni per conto della Società senza l’autorizzazione dei superiori a ciò delegati.

ARTICOLO **44**
Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni del personale al presente contratto collettivo possono essere punite con i seguenti provvedimenti:

a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto;
c) sospensione dal servizio con o senza sospensione, totale o parziale, della retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;
d) licenziamento con preavviso o senza preavviso per motivi disciplinari secondo le norme di legge.

I provvedimenti disciplinari sono applicati senza riguardo all’ordine in cui sono sopra elencati, ma in relazione alla gravità della mancanza, alle circostanze speciali che l'accompagnano,al grado della colpa ed alla recidività o meno del colpevole.

Il licenziamento senza preavviso si applica alle colpe più gravi, che non consentano la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Quando alcuno degli addetti o degli operai sia sottoposto a procedimento penale per reato infamante e per il quale sia stato spiccato mandato di cattura o comparizione, la Società determina se egli debba o meno, in pendenza del procedimento, essere mantenuto in servizio oppure essere sospeso dal servizio e dalla retribuzione o sospeso soltanto dal servizio.

Dopo il giudicato definitivo, la Società delibera circa la conservazione in servizio o meno dell'addetto o dell'operaio che non sia stato precedentemente sospeso e circa la riammissione in servizio o meno dell'addetto o dell'operaio che sia stato precedentemente sospeso.

Se il procedimento si è concluso con l'assoluzione dell'addetto o dell'operaio per non aver commesso il fatto, o perché il fatto non costituisce reato, o perché sia stata ordinata

la trasmissione degli atti all'archivio, l’addetto o l'operaio, nel caso sia stato sospeso, deve essere riammesso in servizio.

Quando il fatto ascrittogli abbia avuto origine da ragioni di servizio l'addetto o l'operaio ha inoltre diritto al pagamento della retribuzione per il periodo della sospensione che gli sia inflitta.

Nel caso di condanna definitiva a pena restrittiva della libertà personale è in facoltà della società di applicare anche il licenziamento a termini dell'art. 61 in rapporto alla natura del reato che ha dato luogo alla condanna.

Al personale sospeso dal servizio è interdetto l'accesso agli Uffici della Società, salvo che per recarsi a conferire con la Rappresentanza Sindacale Aziendale.

Per quanto non previsto si applicano le norme della legge 20 maggio 1970, n. 300. Ai fini dell'applicazione dell'art. 7 di tale legge, si considerano sanzioni disciplinari quelle di cui alle lettere a), b) e c) del primo comma del presente articolo.

TUTELA DEI DIRITTI DEGLI ADDETTI E DEGLI OPERAI

ARTICOLO **45**
Rappresentanze Sindacali Aziendali

La costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali è regolamentata dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

ARTICOLO **46**
Tutela per i membri delle organizzazioni sindacali dei lavoratori

A) Addetti agli uffici

Gli addetti che ricoprono cariche sindacali o siano investiti di incarichi sindacali, in rappresentanza di una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie e stipulanti il presente contratto collettivo di lavoro, regolarmente notificati alla Società non possono essere licenziati o trasferiti, né a loro carico potranno essere adottati provvedimenti disciplinari, perdurando l'incarico e fino ad un anno dalla cessazione della carica, senza preventiva autorizzazione concordata dalle rispettive organizzazioni sindacali della Società e dei lavoratori.

In caso di mancato accordo fra queste ultime, l’interessato ha facoltà di ricorrere alle procedure indicate agli artt. 49 e 50 del presente contratto.

L'eventuale licenziamento o trasferimento disposto dalla Società, trascorso il periodo sopra indicato, sarà in ogni caso annullato quando sia accertato dagli organi previsti nei citati articoli che esso è conseguenza dell'attività sindacale dell'interessato.

Nessun apprezzamento potrà essere espresso nelle note caratteristiche nei riguardi degli addetti sopra indicati in dipendenza della loro attività sindacale.

B) Personale operaio

Gli operai che ricoprono cariche sindacali o siano investiti di incarichi sindacali, in rappresentanza di una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie e stipulanti il presente contratto collettivo di lavoro, regolarmente notificati alla Società non possono essere licenziati o trasferiti, né a loro carico potranno essere adottati provvedimenti disciplinari, perdurando l'incarico e fino ad un anno dalla cessazione della carica, senza preventiva autorizzazione concordata dalle rispettive organizzazioni sindacali della Società e dei lavoratori.

In caso di mancato accordo fra queste ultime, l'interessato ha facoltà di ricorrere alle procedure indicate agli articoli 49 e 50 del presente contratto.

L'eventuale licenziamento o trasferimento disposto dalla Società trascorso il periodo sopra indicato, sarà in ogni caso annullato quando sia accertato dagli organi previsti nei citati articoli che esso è conseguenza dell'attività sindacale dell'interessato.

ARTICOLO **47**
Proprietà intellettuale

Sono fatti salvi, a favore degli addetti cui si applica il presente contratto, i diritti previsti dalle leggi in vigore per la tutela della proprietà intellettuale.

ARTICOLO **48**
Trapasso e trasformazione di azienda

Il trapasso e la trasformazione anche sostanziale dell'Azienda non risolvono il rapporto di lavoro. Pertanto l'addetto conserva verso la nuova azienda tutti i diritti derivanti dal precedente contratto collettivo in relazione al servizio prestato presso la Società da cui dipende al momento del trapasso o della trasformazione e presso le Società di provenienza.

ARTICOLO **49**
Reclami e controversie
Commissione di conciliazione

A) Addetti agli uffici

L'addetto che ritenga leso un proprio diritto ha facoltà di ricorso alla Rappresentanza Sindacale Aziendale per le questioni di loro competenza ovvero al Sindacato cui aderisce. Il Sindacato che rappresenta l'addetto procede a un tentativo di conciliazione con il Sindacato cui aderisce la Società e tale tentativo deve esaurirsi nel termine massimo di 30 giorni.

L'addetto interessato ha inoltre facoltà di ricorrere ad una Commissione di conciliazione per l'esame del suo reclamo. La Commissione di conciliazione è composta di un rappresentante della Società, di un rappresentante del ricorrente e di un terzo membro, che la presiede, designato d'accordo dalle due parti interessate. Per la costituzione della Commissione, l'addetto deve comunicare alla Società il nominativo del proprio rappresentante. La Società, nel termine di 30 giorni dalla ricezione dell'anzidetta comunicazione, procederà alla designazione del proprio rappresentante. In caso di disaccordo circa la nomina del Presidente, la nomina stessa deve essere demandata, mediante istanza anche di una delle parti, al Direttore Generale del Lavoro Marittimo e Portuale del Ministero dei Trasporti e della Navigazione.

La Commissione di conciliazione è tenuta ad elaborare il suo motivato parere sul ricorso ed a formulare una proposta di soluzione della controversia entro il termine di trenta giorni decorrente dalla data di formale costituzione della Commissione.

La Commissione che ha la più ampia facoltà di indagine, provvede a comunicare alle parti il suo responso a mezzo di lettera raccomandata. Le parti sono tenute a segnare ricevuta della comunicazione e a dichiarare al presidente, per iscritto, se accettano o no le proposte della Commissione entro dieci giorni dalla data di ricevimento della lettera raccomandata. Nel caso di accettazione del responso della Commissione da parte della Società e dell'addetto interessato la controversia è

definitivamente risoluta. Nel caso contrario restano impregiudicati i diritti e le ragioni delle parti.

B) Personale operaio

L'operaio che ritenga leso un proprio diritto ha la facoltà di ricorso alla Rappresentanza Sindacale Aziendale per le questioni di sua competenza ovvero al Sindacato cui aderisce. Il Sindacato che rappresenta l'operaio procede a un tentativo di conciliazione con il Sindacato cui aderisce la società e tale tentativo deve esaurirsi nel termine massimo di 30 giorni.

L'operaio interessato, esaurite le pratiche per il tentativo di componimento della controversia ed anche rinunciando ad esse, ha facoltà di ricorrere ad un collegio di conciliazione di arbitrato per l'esame del suo reclamo. Il collegio è composto di un rappresentante della Società, di un rappresentante del ricorrente e di un terzo membro, che lo presiede, nominato d'accordo dalle due parti interessate. Mancando l'accordo sulla designazione del Presidente, la Commissione sarà presieduta dal Direttore dell'Ufficio provinciale del Lavoro competente per territorio.

Il Collegio di conciliazione e di arbitrato ha i più ampi poteri di indagine, decide secondo equità ed è tenuto ad emettere il suo giudizio entro il termine di trenta giorni decorrente dalla data di formale costituzione del Collegio stesso.

Quando il reclamo dell'operaio abbia per oggetto il licenziamento, il Collegio è tenuto a seguire la procedura ed applicare i criteri previsti dall'accordo interconfederale industria 18-10-1950, e le parti sono vincolate dal suo giudizio nei limiti previsti dall'accordo stesso.

ARTICOLO **50**
Collegio arbitrale

L'addetto o l'operaio esaurite le pratiche per il tentativo di componimento della controversia, ed anche rinunciando ad esse, ha facoltà di deferire la soluzione di qualsiasi

controversia che abbia per oggetto l’applicazione del presente contratto ad un collegio di arbitri, composto di un suo rappresentante, di un rappresentante della Società e di un terzo membro, Presidente, nominato d'accordo tra le parti.

Per la costituzione del Collegio, l'addetto o l'operaio deve comunicare alla Società l'arbitro da lui nominato. La Società, nel termine di trenta giorni dalla ricezione dell'anzidetta comunicazione, procederà alla designazione del proprio arbitro.

Mancando l'accordo sulla designazione del Presidente, il Collegio arbitrale sarà presieduto dal Direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro competente per territorio.

Il Collegio arbitrale decide secondo le regole del diritto ed equità e deve pronunciare il suo lodo entro 90 giorni dalla data dell’accettazione e dell'incarico da parte del Presidente del Collegio.

ARTICOLO **51**
Commissione interpretativa

Le eventuali divergenze che dovessero sorgere dalla interpretazione ed applicazione del presente contratto saranno definite da una Commissione composta di un rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto e di un pari numero di rappresentanti dell'Associazione Italiana dell'Armamento di Linea.

La Commissione sarà presieduta dal Direttore Generale del Lavoro Marittimo e Portuale del Ministero della Marina Mercantile o da un suo delegato di grado non inferiore a quello di Ispettore Generale.

La Commissione delibererà a maggioranza di voti senza particolari formalità di procedura e l'interpretazione così decisa avrà valore di norma contrattuale.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO **52**
Cessazione del rapporto di lavoro

A) Addetti agli uffici

La cessazione del rapporto di lavoro può avvenire:

a) per limite di età;
b) per dimissioni;
c) per risoluzione del contratto da parte della Società per giusto e dichiarato motivo;
d) per riduzione di servizi marittimi o della flotta;
e) per invalidità o inidoneità o morte dell'addetto non dipendenti da causa di servizio;
f) per invalidità o morte dell'addetto dipendenti da causa di servizio;
g) per colpa grave dell'addetto.

La disdetta del rapporto di lavoro, a pena di nullità, deve essere notificata per iscritto, ad eccezione della causa di cui al punto a).

B) Personale operaio

La cessazione del rapporto di lavoro può avvenire:

a) per limite di età;
b) per dimissioni;
c) per risoluzione del contratto da parte della Società;
d) per invalidità o inidoneità dell'operaio;
e) per morte dell'operaio;
f) per colpa grave dell'operaio.

La disdetta del rapporto di lavoro, a pena di nullità, deve essere notificata per iscritto, ad eccezione della causa di cui ai punti a) ed e).

ARTICOLO **53**
Preavviso

A) Addetti agli uffici

La risoluzione del rapporto di lavoro da parte della Società, salvo le eccezioni espressamente stabilite nel presente contratto collettivo, è subordinata all'osservanza dei termini di preavviso sotto indicati

a) Per gli addetti che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i cinque anni di servizio:

1) mesi 3 per i funzionari di 1a, 2a e 3a classe;

2) giorni 45 per gli impiegati di prima e seconda classe;

3) giorni 23 per gli impiegati di terza classe e per tutti gli altri addetti.

b) Per gli addetti che hanno raggiunto i cinque anni di servizio e non dieci:

1) mesi 4 e 1/2 per i funzionari di 1a, 2a e 3a classe;

2) giorni 68 per gli impiegati di prima e seconda classe;

3) giorni 45 per gli impiegati di terza classe e per tutti gli altri addetti.

c) Per gli addetti che hanno raggiunto i dieci anni di servizio:

1) mesi 6 per i funzionari di 1a, 2a e 3a classe;

2) mesi 3 per gli impiegati di prima e seconda classe;

3) giorni 68 per gli impiegati di terza classe e per tutti gli altri addetti.

Il preavviso decorre in ogni caso dal primo o dal sedicesimo giorno del mese.

Il periodo di preavviso non può decorrere durante i periodi di ferie.

È sempre in facoltà della Società di sostituire in tutto o in parte al preavviso la corresponsione di un'indennità pari alla retribuzione dell'addetto per il periodo di preavviso non osservato.

Il periodo di preavviso è conteggiato agli effetti del computo della anzianità anche se l'addetto venga esonerato dal lavoro per il periodo stesso.

Durante il periodo di preavviso l'addetto ha diritto ad un

permesso giornaliero corrispondente ad una media di due ore al giorno.

B) Personale operaio

La risoluzione del rapporto di lavoro, da parte della Società, salvo le eccezioni espressamente stabilite dal presente contratto collettivo, è subordinata, superato il periodo di prova, all'osservanza dei termini di preavviso sotto indicati.

a) Per gli operai che avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i cinque anni di servizio: giorni 23;

b) Per gli operai che hanno raggiunto i cinque anni di servizio e non i dieci: giorni 45;

c) Per gli operai che hanno raggiunto i dieci anni di servizio: giorni 68.

Il preavviso decorre in ogni caso dal primo o dal sedicesimo giorno del mese.

Il periodo di preavviso non può decorrere durante il periodo di ferie.

È sempre in facoltà della Società di sostituire, in tutto o in parte, al preavviso, la corresponsione di un'indennità pari alla retribuzione dell'interessato per il periodo di preavviso non osservato.

Il periodo di preavviso è conteggiato agli effetti del computo dell'anzianità anche se l'operaio venga esonerato dal lavoro per il periodo stesso.

Durante il periodo di preavviso l'operaio ha diritto ad un permesso giornaliero corrispondente alla media di due ore al giorno.

Nota a verbale

Per quanto riguarda la norma prevista al 5° comma lettere A) e B) sarà data applicazione alla Legge 297/82.

ARTICOLO **54**
Trattamento di fine rapporto di lavoro

A) Addetti agli uffici

La Società corrisponderà all'addetto o ai suoi aventi causa alla cessazione del rapporto di lavoro, il trattamento di fine rapporto spettante ai sensi della Legge n. 297/82.

La quota annua spettante ai sensi della suddetta Legge viene calcolata considerando come "retribuzione utile" l'ammontare dei seguenti elementi retributivi:

- il minimo contrattuale conglobato;
- aumenti periodici per anzianità;
- indennità sostitutiva del lavoro straordinario per i funzionari;
- indennità sostitutiva della mensa;
- indennità rischio cassa;
- indennità Capi e Sottocapi Uscieri;
- compenso speciale addetti Centri Elettrocontabili, Meccanografici ed Elettronici;
- compenso speciale agli addetti ai centralini telefonici, alle macchine telescriventi ed ai duplicatori ad alcool;
- soprassoldo autisti, motoscafisti, trattoristi e motociclisti;
- i compensi di cui ai punti 1, 2, e 5 della nota all'allegato 2;
- eventuale "assegno ad personam";
- 13a e 14a mensilità;
- interessenze;
- l’importo di cui all'art. 22, 2° comma.

B) Personale operaio

La Società corrisponderà all'operaio o ai suoi aventi causa alla cessazione del rapporto di lavoro, il trattamento di fine rapporto spettante ai sensi della legge n. 297/82.

La quota annua spettante ai sensi della suddetta legge viene calcolata considerando come “retribuzione utile" l’ammontare

dei seguenti elementi retributivi:

- minimo contrattuale conglobato;
- aumenti periodici per anzianità;
- indennità sostitutiva della mensa;
- indennità Capi operai;
- soprassoldo autisti, motoscafisti, trattoristi e motociclisti;
- compenso speciale per gli operai addetti ai duplicatori ad alcool;
- i compensi di cui ai punti 1, 2 e 5 della nota all'allegato 2;
- eventuale "assegno ad personam";
- 13a e 14a mensilità;
- interessenze.

ARTICOLO **55**
Limite di età

A) Addetti agli uffici

Il limite di età di cui alla lettera a) dell'art. 52 è stabilito dalle vigenti norme di legge in materia di pensionamento.

La risoluzione del rapporto di lavoro per limite di età si opera "de iure".

La risoluzione del rapporto per limite di età si verifica di diritto anche nei casi in cui l'addetto non si trovi in effettivo servizio al momento del raggiungimento del limite di età, ma non pregiudica l'eventuale trattamento spettante ai termini dell’art. 60 del presente contratto all'addetto che, al momento della risoluzione del rapporto, sia in assistenza sanitaria presso le Casse Marittime per infortunio o malattia dipendenti da causa di servizio.

L'addetto che abbia risolto il rapporto di lavoro per raggiunto limite di età ed al quale siano eventualmente affidati, sotto qualsiasi forma, incarichi dalla Società, non potrà in alcun caso essere adibito alle stesse mansioni che disimpegnava nelle sedi ed uffici sociali all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, né potrà venire assegnato

ad altro incarico che sia di normale attribuzione degli addetti in servizio.

B) Personale operaio

Il limite di età di cui alla lettera a) dell'art. 52 è stabilito dalle vigenti norme di legge in materia di pensionamento.

La risoluzione del rapporto di lavoro per limite di età si opera "de iure".

La risoluzione del rapporto per limite di età si verifica di diritto, anche nei casi in cui l'operaio non si trovi in effettivo servizio al momento del raggiungimento del limite d'età, ma non pregiudica l'eventuale trattamento spettante a termini del presente contratto all'operaio che, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, fosse infortunato o malato.

ARTICOLO **56**
Dimissioni

A) Addetti agli uffici

Le dimissioni debbono essere presentate con un preavviso pari ad un terzo di quello previsto all'art. 53 del presente contratto, con il minimo di 15 giorni.

Al dimissionario spetta il trattamento di fine rapporto maturato per ogni anno di servizio.

B) Personale operaio

Le dimissioni debbono essere presentate con un preavviso pari ad un terzo di quello previsto all'art. 53 del presente contratto con il minimo di sette giorni.

Al dimissionario compete la retribuzione fino al termine del preavviso.

Al dimissionario spetta il trattamento di fine rapporto maturato per ogni anno di servizio.

ARTICOLO **57**
Risoluzione da parte della Società per giusto e dichiarato motivo

Nel caso di risoluzione di rapporto di lavoro da parte della Società determinata da giusto e dichiarato motivo, l'addetto o l'operaio ha diritto al preavviso di cui all'art. 53 e al trattamento di fine rapporto previsto all'art. 54.

ARTICOLO **58**
Risoluzione per riduzione di servizi marittimi o della flotta

Nel caso di riduzione dei servizi marittimi o della flotta, i criteri da seguire per l'eventuale riduzione di personale sono deferiti ad una Commissione costituita da tre rappresentanti della Società, da tre rappresentanti del personale e da un presidente, nominato dal Ministro della Marina Mercantile.

L'addetto o l'operaio eventualmente congedato per riduzione di personale dovuta a riduzione di servizi marittimi o della flotta conserva, per la durata di un anno dal giorno della cessazione dal servizio, diritto di preferenza per eventuali nuove assunzioni di personale nella categoria alla quale apparteneva.

ARTICOLO **59**
Risoluzione per invalidità, inidoneità o morte non dipendenti da causa di servizio

A) Addetti agli uffici

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per invalidità o di inidoneità dell'addetto, non dipendenti da causa di servizio, l'addetto avrà diritto al preavviso ovvero all'eventuale indennità sostitutiva e al trattamento di fine rapporto previsto all'art. 54.

In caso di morte dell'addetto non dipendente da causa di servizio, la Società corrisponderà agli aventi causa l'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento di fine rapporto previsto all'art. 54. Le indennità suddette saranno corrisposte

secondo le modalità fissate all'art. 2122 del Codice Civile.

B) Personale operaio

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per invalidità o inidoneità dell'operaio, questo avrà diritto al preavviso ovvero alla eventuale indennità sostitutiva ed al trattamento di fine rapporto previsto all'art. 54 del presente contratto.

In caso di morte dell'operaio la società corrisponderà agli aventi causa l'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento di fine rapporto previsto all'art. 54. Le indennità suddette saranno corrisposte secondo le modalità fissate all'art. 2122 del Codice Civile.

ARTICOLO **60**
Risoluzione per invalidità permanente o morte dipendenti da cause di servizio

Il personale che fosse colpito da infortunio sul lavoro considerato tale ai sensi di legge o da malattia dipendente da causa di servizio ed al quale, per conseguenza di tale infortunio o malattia, venisse dalla Società risolto il rapporto di lavoro, riceverà, a transazione di ogni ragione o diritto nei riguardi dell'indennità derivante dall'infortunio o dalla malattia ed in più del trattamento di previdenza e quiescenza previsto dal presente contratto, una somma determinata come segue:

a) nel caso di inabilità permanente assoluta intendendosi per essa: la mancanza totale delle due braccia o delle due mani, la mancanza totale delle due gambe o dei due piedi, la mancanza totale di un braccio o di una gamba o di una mano e di un piede, la mancanza totale della forza visiva dei due occhi, l'alienazione mentale non guaribile, ed in generale qualunque altra inabilità dipendente da malattia o da infortunio, la quale tolga completamente e per tutta la vita l'attitudine al lavoro, una somma equivalente a sei annualità di retribuzione;

b) nel caso di inabilità permanente parziale: quota parte dell'ammontare di cui al punto a) calcolata in base alle percentuali stabilite dalle disposizioni vigenti sugli infortuni sul

lavoro.

In caso di morte dell'addetto o dell'operaio conseguente da infortunio sul lavoro o da malattia per causa di servizio, sarà corrisposta agli aventi diritto, a mente dell'art. 2122 del Codice Civile, un'indennità pari a cinque annualità della retribuzione di cui l'addetto o l'operaio fruiva al momento della morte.

Tale indennità, che sarà corrisposta in aggiunta a quanto spettante agli aventi causa a titolo di trattamento di fine rapporto e di indennità sostitutiva di preavviso, si intende liquidata e accettata dagli aventi diritto a tacitazione transattiva di ogni e qualunque diritto o pretesa relativi alle conseguenze tutte dell'infortunio o della malattia.

In caso di disaccordo sulla misura delle indennità di cui sopra la relativa liquidazione verrà dalla Società comunicata per lettera raccomandata all'addetto o all'operaio o agli aventi causa e diventerà definitiva ed inoppugnabile qualora essi, entro il termine perentorio di giorni 60 dalla data di ricevimento della lettera raccomandata, non dichiarino alla Società, mediante lettera raccomandata, di non accettare la liquidazione.

Qualunque eventuale contestazione conseguente sarà risolta secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

ARTICOLO **61**
Risoluzione per colpa grave dell'addetto o dell'operaio

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della Società a causa di colpa grave dell'addetto o dell'operaio, la Società corrisponderà all'addetto o all'operaio il solo trattamento di fine rapporto di cui all'art. 54.

Il licenziamento a causa di colpa grave ha effetto dal momento in cui ne viene data comunicazione scritta all'interessato, fermo restando quanto stabilito dall'art. 44 del presente contratto.

Nei confronti di chi cessa di far parte del personale per propria inadempienza o per motivi disciplinari, resta impregiudicato ogni diritto della Società per tutte le

conseguenze di ragione o di legge, ivi compresa la rivalsa per gli eventuali danni.

ARTICOLO **62**
Certificato di lavoro

In caso di licenziamento o di dimissioni la Società ha l'obbligo di mettere a disposizione del personale, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente l’indicazione del tempo durante il quale il personale ha prestato servizio presso la Società, delle mansioni disimpegnate e della categoria cui era assegnato.

INSCINDIBILITÀ NORME CONTRATTUALI
DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

ARTICOLO **63**
Inscindibilità norme contrattuali

Le disposizioni contenute nel presente contratto, sia nell'ambito di ogni istituto, che nel loro complesso, sono correlative ed inscindibili tra loro. Restano ferme le eventuali condizioni più favorevoli per il personale cui si applica il presente contratto, risultanti sia dal trattamento in atto per i singoli lavoratori sia da consuetudini di carattere aziendale.

ARTICOLO **64**
Decorrenza e durata del Contratto

Il presente contratto, salvo diverse decorrenze espressamente disposte per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2007 ed avrà vigore, per la parte economica, fino al 31 dicembre 2008[3] e per la parte normativa fino al 31 dicembre 2010. Si intenderà prorogato, di anno in anno, qualora non venga disdettato con lettera raccomandata almeno sei mesi prima di ciascuna scadenza.

Il presente contratto rimarrà in vigore fino alla sua sostituzione.

[3] La parte economica è stata rinnovata con accordo 3 febbraio 2009 e decorre dal 1° gennaio 2009 fino al 31 dicembre 2010 .

ASSOCIAZIONE ITALIANA DELL'ARMAMENTO DI LINEA
(FEDARLINEA)

FEDERAZIONE ITALIANALAVORATORI DEI TRASPORTI
(FILT/CGIL)

FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI
(FIT/CISL)

UILTRASPORTI

FEDERAZIONE MARITTIMI
(FEDERMAR/CISAL)

ALLEGATI

ALLEGATO **1**

CLASSIFICAZIONE

In relazione alle mansioni svolte, i lavoratori vengono assegnati alle seguenti categorie ed ai seguenti livelli di inquadramento.

1a categoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati di concetto che hanno funzioni direttive, nonché quelli aventi funzioni equivalenti per ampiezza, natura e responsabilità, anche se posti alle dipendenze di altri appartenenti alla 1a categoria.

Gli appartenenti a tale categoria sono divisi in:

- livello VIII - Funzionari di 1a classe;
- livello VII - Funzionari di 2a classe;
- livello VI - Funzionari di 3a classe.

2a categoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che disimpegnano prevalentemente mansioni di concetto. Gli appartenenti a tale categoria sono divisi in:

- livello V - impiegati di 1a classe;
- livello IV - impiegati di 2a classe.

3a categoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati d'ordine, i capi uscieri, sotto-capi uscieri, gli uscieri/autisti, i capi operai e gli operai specializzati o provetti. Gli appartenenti a tale categoria sono divisi in:

- livello III - Impiegati di 3a classe che disimpegnano mansioni d'ordine, cioè addetti a lavori che richiedono prevalentemente diligenza di esecuzione, nonché i dattilografi, le dattilografe, i telefonisti, le telefoniste, i commessi che

abbiano maturato due anni di effettiva permanenza nella 4a classe degli impiegati;

- Capi uscieri;
- Capi operai e gli equiparati a capi operai, che esplicano mansioni di particolare rilievo, fiducia e responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai o che guidino o controllino il lavoro di un gruppo di operai con apporto di competenza tecnico-pratica.

- livello II - Impiegati di 4a classe; cioè i dattilografi e le dattilografe, i telefonisti e le telefoniste, i commessi;
  - Sottocapi uscieri;
  - Uscieri addetti prevalentemente al servizio di autista;
  - Uscieri e portieri non in regime di portierato;
  - Operai specializzati o provetti e qualificati, che compiono lavori per l'esecuzione dei quali occorre una capacità tecnico-pratica che si acquisisce attraverso un necessario tirocinio o mediante preparazione in scuole professionali o per i quali occorre una adeguata e specifica capacità di mestiere. A titolo esemplificativo: motoristi, fuochisti, conducenti di barche a motore, carpentieri in legno e in ferro, ebanisti, elettricisti, meccanici, consegnatari di archivi, di magazzini e di depositi, addetti a macchine stampatrici, riproduttrici di documenti sia fotostatiche che a microfilm, imballatori, imbragatori, conducenti barche a remi.

4a categoria

Appartengono a questa categoria gli operai comuni (livello 1) adibiti a servizi per i quali è sufficiente una generica capacità di mestiere e con mansioni prevalentemente di fatica e di custodia e di lavori similari, nonché gli aiuti operai e il personale femminile adibito all'assetto dei corredi e coloro che sono addetti ai lavori di pulizia.

All'atto dell'assunzione di personale per mansioni classificate di concetto (2a cat.) sono assegnati dalla Società al:

- Iivello V - gli addetti in possesso di laurea conseguita presso Università nazionale o di titolo di studio equipollente a termini di legge;
- Iivello IV - gli addetti in possesso di diploma di Scuola media superiore nazionale o di titolo di studio equipollente a termini di legge.

Gli addetti destinati a reggere agenzie, uffici sociali o di rappresentanza all'estero devono avere il grado di Funzionario di 1a o di 2a classe in relazione all'importanza della destinazione.

Gli operatori di macchine contabili, gli stenodattilografi e le stenodattilografe - normalmente utilizzati come tali - sono assegnati a livello non inferiore al III.

Gli addetti ai centri meccanografici, elettrocontabili ed elettronici sono assegnati ad un livello non inferiore al III, purché sappiano operare anche alle macchine contabili o siano anche stenodattilografi o stenodattilografe o comptometristi/e.

Gli addetti alle macchine telescriventi sono assegnati ad un livello non inferiore al III, purché siano in possesso della buona conoscenza di una lingua estera tra quelle richieste dalla Società per l'espletamento dei suoi servizi.

I Commessi, inquadrati nel II livello e - se abbiano maturato due anni di effettiva permanenza in tale livello - nel III livello, sono:

a) gli addetti provenienti dagli uscieri i quali normalmente hanno maneggio e custodia di contanti e valori, quali aiutanti di cassieri;
b) gli addetti provenienti dagli uscieri che nel servizio di archivio o in altri servizi svolgono prevalentemente e continuativamente, in qualità di aiutanti degli addetti di classe superiore, mansioni di particolare responsabilità e fiducia.

Ai fini fiscali e ad ogni effetto stabilito da norme di legge o da disposizioni generali o contrattuali che contemplino trattamenti diversi tra lavoratori con mansioni impiegatizie e quelli con mansioni manuali, le qualifiche relative ai lavoratori

con mansioni manuali sono: Capi operai ed equiparati a Capi operai, Operai specializzati o provetti, Operai qualificati, Operai comuni.

. . .

Sono ammessi, previo accordo fra le Società e l'addetto interessato trasferimenti di funzionari e impiegati da una ad altra delle Società cui si applica il presente contratto, con riconoscimento all'addetto, presso la Società di nuova assegnazione, dell'anzianità e dei seguenti diritti acquisiti presso la Società di provenienza.

L'addetto trasferito da una Società ad altra cui si applica il presente contratto conserva l'anzianità di grado e di servizio maturata presso la Società di provenienza, anche ai fini della compilazione degli elenchi degli impiegati di 1a classe e di 2a classe di cui all'art. 22 del presente contratto.

Il personale di Stato Maggiore di ruolo trasferito alla categoria del personale amministrativo dovrà essere assegnato ai servizi tecnici, marittimi e portuali.

Gli Ufficiali di Stato Maggiore in Regolamento Organico trasferiti nella categoria dei Funzionari, occuperanno il posto in calce negli elenchi relativi al grado conferitogli all'atto del trasferimento a terra.

Gli Ufficiali trasferiti a terra quali impiegati di 1a classe, occuperanno negli elenchi relativi agli impiegati la posizione spettante nella classe sulla base dell'anzianità di grado maturata nella precedente posizione di Ufficiale.

Fermo restando il prevalente impiego del personale interno nell’intento di non creare eventuali esuberanze, le Aziende potranno ricorrere anche all'assunzione di personale esterno per la copertura di posti a livello di funzionari.

Norma transitoria

Limitatamente al personale in servizio alla data di stipulazione dell'accordo 6 gennaio 1982 e che consegua il titolo di studio durante il corso del rapporto di lavoro - purché il titolo di studio conseguito si riferisca a materie attinenti all'attività aziendale – l’assegnazione ai sotto indicati livelli

verrà fatta entro un anno dal conseguimento del titolo di studio medesimo:

- livello V - agli addetti che abbiano conseguito il diploma di laurea presso Università nazionale o un titolo di studio equipollente a termini di legge;
- livello IV - agli addetti che abbiano conseguito il diploma di scuola media superiore nazionale o di titolo di studio equipollente a termini di legge.

ALLEGATO **2**

MINIMI CONTRATTUALI CONGLOBATI

Qualifica	**Dall'1/11/2007**	**Dall'1/01/2008**	**Dall'1/01/2009**	**Dall'1/01/2010**
	euro	euro	euro	euro
LIVELLO VIII	1.441,63	1.470,01	1.501,32	1.532,63
LIVELLO VII	1.378,66	1.406,86	1.437,98	1.469,09
LIVELLO VI	1.334,69	1.361,92	1.391,96	1.422,01
LIVELLO V	1.305,96	1.332,46	1.361,96	1.391,46
LIVELLO IV	1.263,28	1.289,28	1.318,28	1.347,28
LIVELLO III	1.126,64	1.150,33	1.176,47	1.202,61
LIVELLO II	1.085,86	1.107,55	1.131,48	1.155,40
LIVELLO I	1.012,69	1.032,92	1.055,24	1.077,57

Note

1. Sarà inoltre corrisposto un importo lordo mensile di € 10,33 agli addetti agli uffici ed agli operai per 14 mensilità. Tale importo sarà computato ai fini del calcolo delle interessenze, del trattamento di fine rapporto e del trattamento per le ricorrenze festive che cadono di domenica, di cui all'art. 26.

Nei confronti del personale assunto posteriormente alla data del 13/4/1985 e sino al 31/12/1994 l'importo di cui sopra viene elevato a € 20,66.

A decorrere dal 1° giugno 1997 l'importo di cui al primo periodo viene incrementato di € 10,33 mensili per il solo personale appartenente ai livelli V, VI, VII e VIII.

A decorrere dal 1° luglio 2003 l'importo di cui al secondo periodo viene elevato da € 20,66 a € 30,00.

Ferma restando la previsione di cui al terzo periodo, a decorrere dal 1° novembre 2007, l'importo di cui al quarto periodo è elevato da € 30,00 (trenta) a € 50,00 (cinquanta). A decorrere dalla stessa data, nei confronti del personale assunto posteriormente al 31/12/1994, l'importo di cui al primo periodo è elevato da € 10,33 (dieci/33) a € 30,33 (trenta/33)

2. In base all'accordo 11/7/1980 viene riconosciuto, a partire dal 1° gennaio 1981, per ogni scatto biennale di anzianità maturato alla data dell'1/1/1979 un importo di € 1,55 mensili lorde per 14 mensilità e da valere esclusivamente per il calcolo delle interessenze, del trattamento di fine rapporto e del trattamento delle ricorrenze festive che cadono di domenica.

A decorrere dal 1° gennaio 1983 tale importo di € 1,55 viene riconosciuto per gli scatti di anzianità effettivamente maturati.

3. Agli addetti inquadrati nel 2° e 3° livello, che alla data del presente accordo abbiano maturato un'anzianità di appartenenza ai suddetti livelli, pari o superiore agli 8 anni, verrà corrisposto, a decorrere dall'1/11/1999 un assegno "ad personam" nella misura mensile di € 30.99 lorde, che sarà assorbito in occasione di eventuale passaggio al livello superiore.

4. Durante il periodo di prova la misura dello stipendio è fissato nell'80% dei valori sopraindicati previsti per le rispettive qualifiche nel primo anno di servizio.

5. In base all'accordo 28 gennaio 1986 viene riconosciuto, a decorrere dall'1/1/1986, al solo personale in servizio alla data del 28/1/1986 un importo mensile lordo, di € 5,16 per 14 mensilità e da valere esclusivamente per il calcolo delle interessenze, del trattamento di fine rapporto e del trattamento delle ricorrenze festive che cadono di domenica, denominato "E.D.R: ex accordo 13/4/1985".

6. In base al Protocollo del 31 luglio 1992 viene riconosciuto, a decorrere dal 1° gennaio 1993, un importo mensile lordo di € 10,33 per tredici mensilità, denominato "E.D.R. – Protocollo 31/7/1992".

ALLEGATO **2 bis**

EX STIPENDI MINIMI MENSILI

(da valere esclusivamente per gli istituti espressamente calcolati su tale componente del minimo contrattuale conglobato)

Qualifica	**Dall'1/11/2007**	**Dall'1/01/2008**	**Dall'1/01/2009**	**Dall'1/01/2010**
	euro	Euro	Euro	Euro
LIVELLO VIII	899,59	927,97	959,28	990,59
LIVELLO VII	839,70	867,91	899,02	930,14
LIVELLO VI	797,95	825,18	855,23	885,27
LIVELLO V	770,73	797,23	826,73	856,23
LIVELLO IV	731,14	757,14	786,14	815,14
LIVELLO III	600,21	623,90	650,04	676,18
LIVELLO II	561,64	583,33	607,25	631,18
LIVELLO I	491,85	512,08	534,40	556,73

ALLEGATO **3**

AUMENTI PERIODICI PER ANZIANITA’

(per il solo personale assunto anteriormente al 14 aprile 1985)

Periodo di prova	80
1° anno	100
2° e 3° anno	110
4° e 5° anno	120
6° e 7° anno	130
8° e 9° anno	140
10° e 11° anno	145
12° e 13° anno	150
14° e 15° anno	155
16° e 17° anno	160
18° e 19° anno	165
20° e 21° anno	170
22° e 23° anno	175
24° e 25° anno	180
26° anno e seguenti	185

ALLEGATO **4**

INDENNITA' CAPI USCIERI, SOTTO-CAPI USCIERI E CAPI OPERAI

(dal 1° gennaio 1985)

Indennità dei Capi uscieri	
Euro	
11,62	per i primi 5 anni di anzianità di grado;
14,61	dal 6° al 10° anno di anzianità di grado;
20,84	dall'11° anno di anzianità di grado.

Indennità dei Sottocapi uscieri	
Euro	
5,23	per i primi 5 anni di anzianità di grado;
7,32	dal 6° al 10° anno di anzianità di grado;
10,46	dall'11° anno di anzianità di grado.

Indennità dei Capi operai ed equiparati	
Euro	
11,62	per i primi 5 anni di anzianità di grado;
14,25	dal 6° al 10° anno di anzianità di grado;
20,34	dall'11° anno di anzianità di grado.

ALLEGATO **5**

VERBALE DI ACCORDO

L'anno 2000, addì 9 del mese di ottobre, in Roma si sono incontrate la FEDARLINEA e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI.

Le parti si sono riunite per esaminare i temi concernenti la rappresentanza per la sicurezza del personale amministrativo del Gruppo Tirrenia, le sue modalità di esercizio e la formazione di detta rappresentanza.

Premesso che

- la sicurezza dei lavoratori è interesse comune sia delle Aziende che delle OO.SS.;
- il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, rispettivamente agli articoli 18 e 19, disciplina la figure del rappresentante per la sicurezza dell'ambiente di lavoro e le sue attribuzioni, rinviando alla contrattazione collettiva la definizione delle modalità di elezione e/o designazione del medesimo;
- le Aziende del Gruppo Tirrenia, esercenti attività di Servizio di Trasporto Marittimo, sono organizzate in un'unica unità produttiva, come definita dall'art. 2, comma 1 – lett. i) del decreto legislativo n. 626/94;
- in relazione alla peculiare articolazione di attività connesse, dette Aziende sono organizzate in alcuni casi in un'unica sede, con uffici decentrati;
- l'accordo interconfederale 22 giugno 1995 ha fissato, per la generalità dei lavoratori cui è applicabile il D. Lgs. n. 626/94, le modalità elettive, le prerogative e le attribuzioni dei rappresentanti alla sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

considerata

- la necessità di assicurare anche per il personale

amministrativo del Gruppo Tirrenia adeguate forme di partecipazione dei lavoratori alle problematiche inerenti alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

hanno convenuto quanto segue:

RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

1. Elezione del Rappresentante per la sicurezza

Presso ogni Azienda viene eletta dai lavoratori al loro interno la Rappresentanza per la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
In coerenza con quanto stabilito dall'art. 18, comma 6, decreto legislativo n. 626/94, il numero di rappresentanti da eleggere sarà pari a:

a) nelle Aziende sino a 200 dipendenti: 1 (1)
b) nelle Aziende sopra a 200 dipendenti (Tirrenia):

La articolata diffusione sul territorio delle attività esercite dalla Società Tirrenia, ferma restando la unicità tecnico funzionale della stessa, rende opportuno distribuire per sede centrale e uffici periferici la presenza dei rappresentanti per la sicurezza.
Pertanto ai sensi dell'art. 18 comma 6 del decreto legislativo n. 626/94, per l'intera Azienda viene stabilito un numero complessivo di 5 rappresentanti per la sicurezza, così distribuiti:

-	NAPOLI	1
-	GENOVA	1
-	CIVITAVECCHIA	1
-	PALERMO (1)	1
-	NORD SARDEGNA	1

(1) Tenuto conto della fisionomia di Gruppo delle aziende cui si applica il presente accordo, in relazione alla presenza nel medesimo stabile degli uffici amministrativi della Società Tirrenia (Ufficio decentrato – Palermo) e Società Siremar, si concorda quanto segue.

La RLS eletta presso Tirrenia (Ufficio di Palermo) espleterà il mandato in rappresentanza dei lavoratori delle 2 unità amministrative (Tirrenia-Palermo e Siremar) per i primi 18 mesi della durata triennale del mandato. L'eletto Siremar acquisirà le funzioni di RLS in rappresentanza dei lavoratori Siremar e Tirrenia-Palermo automaticamente per la seconda metà del triennio.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il/i lavoratore/i che ha/hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Le operazioni elettorali non potranno in ogni caso comportare aggravio di costi per l'azienda.

Il diritto di elettorato attivo spetta a tutti i lavoratori iscritti al libro matricola, esclusi il responsabile, il preposto e i membri del servizio di prevenzione e protezione. Il diritto di elettorato passivo spetta a tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda, esclusi il responsabile, il preposto, i membri del servizio di prevenzione e protezione e i dirigenti. Le Aziende forniranno alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo l'elenco completo dei lavoratori cui spettano i suddetti diritti di elettorato attivo e passivo.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Prima della scadenza triennale, il lavoratore eletto cessa dalla carica nelle seguenti ipotesi:

1) rinuncia, formalizzata dal medesimo con lettera raccomandata A/R indirizzata alla Direzione aziendale e, per conoscenza, alle Rappresentanze sindacali aziendali;
2) risoluzione del rapporto di lavoro.

Nelle precisate ipotesi di cessazione anticipata dall'incarico, il Rappresentante uscente sarà sostituito, per il tempo necessario a completare il mandato triennale, dal primo dei non eletti.

A) Aziende che occupano fino a 15 dipendenti

Il rappresentante per la sicurezza dell'ambiente di lavoro viene eletto dai lavoratori al loro interno.
Entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, i lavoratori dovranno indire un'assemblea, da dedicare esclusivamente alla funzione elettiva.
Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il Segretario della riunione, il quale provvede a redigere il verbale dell'elezione e stilare la graduatoria risultante dalla consultazione elettorale. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto più voti.
A cura del Segretario, i risultati elettorali saranno proclamati, mediante idonea pubblicità, alla Direzione aziendale e alle RSA.

B) Aziende che occupano più di 15 dipendenti

B.1 Aziende con sede unica.
Entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le rappresentanze sindacali aziendali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e firmatarie del presente accordo provvederanno ad indire le elezioni mediante idonea comunicazione alla Direzione aziendale e al personale coinvolto, contenente la data e le modalità delle votazioni.
Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il Segretario elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione e stilare la graduatoria, degli eletti e degli esclusi, risultante dalla consultazione elettorale. Risulteranno eletti, nel limite del numero previsto dall'art. 18, comma 6, decreto legislativo n. 626/94, i lavoratori che hanno ottenuto più voti.
A cura del Segretario, i risultati elettorali saranno proclamati, mediante idonea pubblicità, alla Direzione aziendale, alle RSA e ai lavoratori.

B.2 Aziende con un'unica sede e uffici decentrati.

Le elezioni dovranno svolgersi simultaneamente presso la sede e gli uffici decentrati.
Entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le RSA d'intesa con le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e firmatarie del presente accordo provvederanno ad indire le elezioni mediante idonea comunicazione al personale coinvolto, contenente la data e le modalità delle votazioni.
Presso la sede e presso ogni ufficio decentrato verrà costituito una sezione elettorale.
Per ognuna delle precisate sezioni, i lavoratori provvederanno alla designazione al loro interno del Segretario elettorale 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.

L'elezione del rappresentante per la sicurezza ha luogo mediante la votazione dei candidati, riuniti in liste formate a cura delle predette Organizzazioni sindacali.
Il voto è segreto e diretto. La votazione avverrà a mezzo di scheda unica, firmata dal Segretario elettorale e comprendente la lista dei candidati. Il voto sarà espresso mediante la preferenza di un solo candidato, apponendo una croce a fianco del nominativo prescelto. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se essa riporta preferenze plurime e/o se contiene tracce o segni di individuazione.
Esaurita la votazione, il Segretario darà inizio allo spoglio delle schede, al termine del quale provvederà a redigere il verbale dell'elezione ed inviarlo alla Commissione di cui al comma successivo.
Presso la sede centrale dell'Azienda sarà costituita una Commissione elettorale centrale, composta da un membro per ogni rappresentanza sindacale stipulante e/o firmataria il presente accordo, avente il compito di raccogliere tutti i verbali e verificare l'elenco degli eletti e degli esclusi risultante dalla

consultazione elettorale. Risulteranno eletti, nel limite numerico previsto dal presente accordo, i lavoratori che hanno ottenuto più voti nell'ambito di ogni singola sede/ufficio decentrato.
A cura della Commissione, i risultati elettorali saranno proclamati, mediante idonea pubblicità, alla Direzione aziendale, alle RSA e ai lavoratori.

2. Funzioni del Rappresentante per la Sicurezza

L'attività del rappresentante per la sicurezza si svolge nei limiti delle funzioni di cui all'art. 19, comma 1, decreto legislativo n. 626/94.
In relazione alle funzioni attribuite al rappresentante per la 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. 626/94.

2.1 *Accesso ai luoghi di lavoro*

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.
Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro. Tali visite andranno svolte congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

2.2 Modalità di consultazione

Laddove il decreto 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.
Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

2.3 *Informazioni e documentazione aziendale*

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.
Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2 del decreto 626/94 custodito presso l'azienda o l'unità produttiva ai sensi dell'art. 4, comma 3.
Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.
Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.
Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale e d'ufficio.

3. Permessi

Per lo svolgimento delle funzioni come sopra definite, il rappresentante per la sicurezza avrà diritto a permessi retribuiti nelle seguenti misure:

- Aziende fino a 15 dipendenti: 30 ore annue;

- Aziende oltre 15 dipendenti: 40 ore annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 decreto 626/94, non viene utilizzato il predetto monte ore.

4. Formazione del rappresentante per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D. Lgs. n. 626/94.
Detta formazione, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.
Il percorso formativo deve comunque prevedere un programma base di 32 ore. Ai fini della determinazione dei contenuti del precisato programma si rinvia a quanto previsto dalle vigenti disposizioni in materia.
Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

5. Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo 626/94 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.
Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di previdenza in azienda.

ALLEGATO **6**

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ACCORDO 30 MAGGIO 2007 e ADDENDUM all'ACCORDO 30 MAGGIO 2007.

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 marittimo e gli accordi 1° luglio 2003 e 17 luglio 2003 di rinnovo dei contratti collettivi nazionali del personale amministrativo delle società aderenti a CONFITARMA 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, comma 1, lettere da a) a h), e 12 del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, e individuali, vale a dire le forme di cui all'articolo 13 del citato decreto legislativo;
- la ridotta consistenza occupazionale del settore marittimo non consente la costituzione di un fondo di categoria di dimensioni finanziarie tali da garantire ai lavoratori aderenti adeguati livelli di remuneratività e, pertanto, si conferma l'opportunità di individuare un fondo pensione contrattuale del comparto trasporti, verso cui i lavoratori potranno far confluire le risorse che decideranno di destinare alla previdenza complementare;

le parti convengono che

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

Pertanto, il predetto Fondo PRIAMO è stato individuato quale fondo pensione contrattuale di categoria per i lavoratori dipendenti a cui 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 iscritti alla previdenza obbligatoria successivamente alla data del 28 aprile 1993, è prevista, in

caso di adesione alla previdenza complementare, l'integrale destinazione al Fondo di previdenza complementare del TFR maturando.

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

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

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

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

Con specifico riferimento al personale non in Regolamento Organico e non in Continuità di Rapporto di Lavoro, gli obblighi di conferimento del TFR maturando e di versamento del contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro e del lavoratore sussistono solo relativamente ai periodi in cui il lavoratore è imbarcato in forza di convenzione di arruolamento

o di un impiego a bordo o a terra in regime di comandata, purché nel corso dell'anno solare tali periodi siano di durata complessiva di almeno tre mesi.

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 del datore di lavoro, da versare in un'unica soluzione;
quota associativa mensile pari a € 1,50 a carico del socio;
costo annuale indirettamente a carico dell'aderente in funzione della scelta di comparto.

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

ACCORDO 3 FEBBRAIO 2009

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

APPENDICE

Part-time

Fatto riferimento alla Legge 19/12/1984, n. 863 art. 5, si conviene che qualora il dipendente ne faccia richiesta e l'Azienda dia formale consenso, potrà essere concordata la costituzione di un rapporto di lavoro a part-time. Parimenti l'Azienda potrà avanzare analoga proposta o procedere ad assunzioni a tempo parziale.

Le parti confermano l'applicazione dell'accordo 31 luglio 1986 sull'istituto del part-time per il personale addetto agli uffici ed operaio per la durata della vigenza contrattuale.

Contratti a termine

Ferma restando la possibilità di ricorso al contratto a termine ai sensi delle disposizioni previgenti, la apposizione di un termine di durata al contratto è consentita, ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nelle seguenti casistiche:

1) nel caso di concomitanti assenze per ferie, malattia, maternità, aspettativa;

2) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo (in via esemplificativa per lavori collegati a nuove costruzioni o ristrutturazioni o grandi riparazioni di navi);

3) per punte di più intensa attività derivanti dall'effettuazione di servizi che non sia possibile eseguire in base al normale organico ed ai normali programmi di lavoro;

4) per servizi stagionali collegati all'operatività delle navi;

5) per la effettuazione di lavori occasionali che richiedono lavoratori diversi, per specializzazione, da quelli normalmente impiegati.

Il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine nei casi sopra indicati è, in via sperimentale, fissato nel decimo del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

La durata minima del contratto a termine è pari a 30 giorni calendariali e la durata massima pari a 10 mesi, prorogabile nei limiti e con le modalità stabilite all'art. 2 della legge n. 230/62.

La Società darà comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali o provinciali.

Lavoro interinale

Le parti,

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

di reclutamento del personale amministrativo, in coincidenza di particolari esigenze produttive o in relazione a picchi stagionali di traffico, hanno concordato quanto segue:

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

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

2. Per le causali di cui sopra, il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere stipulato anche "a tempo parziale".
3. Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 4, lett. a) L. n. 196/97, è vietato il ricorso al lavoro temporaneo, sono quelle rientranti, rispettivamente, nell'art. 5 "1° e 2° livello"

CCNL 20 dicembre 1994 Confitarma, nell'allegato 1 " IV categoria" del CCL 31 gennaio 1995 Fedarlinea e art. 2, comma 2 - lett. d) "addetti di IV classe (subalterni)" Regolamento Organico 31 gennaio 1995 Fedarlinea - Addetti Società Regionali.

4. I prestatori di lavoro temporaneo non potranno superare per ciascun trimestre la media dell'8% dei lavoratori occupati nello stesso periodo dalla predetta Società con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo fino a 5 unità, purché tale numero non superi il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto.
5. Per il resto, si ritiene integralmente confermato quanto previsto dai punti 5, 6 e 7 dell'accordo interconfederale 16 aprile 1998.
6. In casi di particolare rilevanza le OO.SS.LL. potranno chiedere un incontro per concordare le modalità di applicazione di quanto sopra definito.

Contratto di apprendistato

Le parti, al fine di agevolare le assunzioni di giovani lavoratori, attraverso il ricorso al contratto di apprendistato,

hanno convenuto quanto segue:

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale sia operaia che impiegatizia.

Le qualifiche conseguibili sono articolate in due tipologie in funzione del loro contenuto professionale:

- la prima tipologia comprende le professionalità definite nella declaratoria relativa al 3° livello contrattuale ed a quelli inferiori;
- la seconda tipologia comprende le professionalità definite dalla declaratoria relativa ai livelli superiori al 3°.

I lavoratori impiegati in possesso di laurea o diploma di scuola media superiore possono essere assunti come apprendisti anche se svolgono attività inerenti alla laurea o al diploma conseguito.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato e il relativo livello di professionalità devono essere espressamente indicati nella lettera di assunzione.

Possono essere assunti come apprendisti giovani d'età non inferiore ai 16 anni, salvo la deroga prevista dal comma 6, art.16, legge 24.6.97 n.196 e non superiore ai 24 ovvero 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del Regolamento CEE n. 2081 del 20.7.93 e successive modificazioni. I limiti d'età sono elevati di 2 anni qualora l'apprendista sia portatore di handicap.

Sono comunque fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei minori. Il numero degli apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento delle maestranze in servizio presso l'azienda stessa. L'azienda fornirà informazioni alle RSA o in loro mancanza alle strutture territoriali delle OO.SS.

Per quanto qui non contemplato valgono per gli apprendisti le norme di legge.

La durata del tirocinio è fissata in:

- 24 mesi per i soggetti in possesso di laurea coerente con la professionalità da conseguire;
- 36 mesi per i soggetti in possesso di laurea non coerente con la professionalità da conseguire;
- 36 mesi per i soggetti in possesso di diploma di scuola media superiore (quinquennale) coerente con la professionalità da conseguire;
- 48 mesi per i soggetti in possesso di diploma di scuola media inferiore o superiore (quinquennale), non coerente con la professionalità da conseguire.

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

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

Al fine di seguire l'apprendista durante tale periodo di insegnamento pratico, il datore di lavoro incarica un tutor, scelto tra i dipendenti dell'impresa.

La scelta del tutor deve tener conto della sua qualificazione e del suo livello d'inquadramento che sarà normalmente di un livello superiore o almeno pari rispetto a quello in cui il giovane potrà essere inquadrato al termine del contratto di apprendistato. Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Nella lettera di assunzione dovranno essere precisate:

- la qualifica professionale oggetto dell'apprendistato e il relativo livello professionale da acquisire;
- il programma di formazione e le relative modalità di attuazione.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto, il periodo di prova non dovrà superare i 30 giorni di effettivo servizio. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato all'atto dell'assunzione sono inquadrati nella categoria inferiore rispetto a quella relativa alla professionalità da acquisire.

Il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini di tutti gli istituti disciplinati dal CCNL, ad esclusione degli aumenti periodici d'anzianità.

Per quanto non previsto si applicano le norme generali del contratto collettivo nazionale di lavoro.

* * *

Le Parti, in attesa della piena operatività delle norme previste dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si impegnano a completare e/o modificare i contenuti del

presente accordo sulla base delle definizioni del quadro legislativo di riferimento.

L'accordo sarà comunque oggetto di verifica tra le Parti entro 24 mesi dalla sottoscrizione dello stesso.

Salario di ingresso

Al fine di incrementare l'occupazione giovanile, le parti convengono di istituire un salario di ingresso per i giovani tra i 18 e i 29 anni così articolato:la componente ex stipendio minimo mensile del minimo contrattuale conglobato sarà pari al 55%, 70% di quella relativa al livello di inserimento rispettivamente per il primo e secondo anno di lavoro.

La percentuale del 70% viene elevata al 100% dal 1° gennaio 1989.

La durata per la quale tali condizioni potranno essere applicate è di due anni e durante tale periodo non verranno maturati scatti di anzianità; superato tale periodo il dipendente riceverà l'intero trattamento del livello di appartenenza.

Tale istituto sarà realizzato nel quadro dei contratti di formazione e lavoro previsti dalla legge n. 863/1984 e di altre eventuali future iniziative legislative.

Formazione professionale

In considerazione del mutato contesto del settore del trasporto marittimo e atteso lo scenario in termini di assetto societario previsto dalla recente Legge Finanziaria, le parti si danno atto che, negli ultimi anni, il Gruppo Tirrenia ha avviato un programma di riqualificazione del personale amministrativo, mediante la realizzazione di progetti formativi riguardanti l’utilizzo di base ed avanzato del personal computer e specifiche applicazioni e programmi informatici, sui sistemi informativi aziendali e sulla sicurezza in azienda, con particolare riferimento ai corsi di gestione delle emergenze e di pronto soccorso.

Le parti concordano ora sull'esigenza di un potenziamento e ampliamento di tali interventi sia relativamente alla platea di addetti coinvolti, sia per quanto concerne i campi di azione di tali attività formative.

In particolare, le parti condividono che l'elevata competitività del settore ha determinato per le Società del Gruppo, ai fini del raggiungimento degli obiettivi aziendali, l'esigenza di impiego, con riferimento alle funzioni amministrative ed organizzative, di innovazioni tecnologiche - quali dotazioni hardware, applicativi software, programmi di gestione della contabilità, dei fornitori, della logistica, del magazzino, servizi on line - sempre più avanzate e sofisticate.

Perché l'impiego di tali strumenti di "Information e Comunication Tecnology" possa pienamente esplicare un effetto di potenziamento dell'efficienza e della produttività del lavoro, deve essere accompagnato da una preventiva ed adeguata formazione e qualificazione del personale addetto al loro utilizzo.

In considerazione, poi, del sempre più consolidato processo in base al quale alcune problematiche del settore marittimo coinvolgono l'intero cluster in cui questo è inserito, le parti ritengono necessario prevedere piani formativi che, a seconda degli ambiti aziendali in cui i dipendenti operano, si estendano anche ai settori collegati agli ambiti medesimi.

Inoltre, l'incremento di utenti stranieri dei servizi erogati dalle società del Gruppo rende necessario un concreto miglioramento della conoscenza delle lingue straniere (inglese e francese) da parte del personale amministrativo, con particolare riguardo agli addetti impiegati nelle attività di front office, al fine di meglio soddisfare le richieste della clientela straniera.

Pertanto, le parti concordano sulla necessità di rilanciare un percorso di valorizzazione delle risorse umane del Gruppo, mediante l'implementazione di progetti di formazione atti a specializzare, aggiornare e riqualificare il personale, tenendo conto dell'evoluzione dei fabbisogni professionali delle Società, così come sopra descritta.

Tale valorizzazione delle risorse umane del Gruppo sarà fattivamente attuata anche mediante una più stretta collaborazione con le Amministrazioni pubbliche e l'accesso ai finanziamenti dei Fondi Strutturali Europei per la formazione professionale.

A tale proposito, le parti convengono di estendere le funzioni del Comitato Nazionale paritetico, tenendo in considerazione le esigenze del personale amministrativo.

In particolare, il citato Comitato provvederà a:

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

Nell'ambito dei lavori del Comitato si procederà ad una periodica verifica dell'attività formativa svolta.

Quadri

In piena attuazione della legge 190/1985 viene concordato quanto segue:

Definizione

Sono considerati quadri quei lavoratori che appartengono all'ottavo livello contrattuale e operano alle dipendenze di un dirigente, svolgendo, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di impresa con autonomia nella gestione di risorse ovvero con mansioni di contenuto specialistico particolarmente elevato.

In particolare, appartengono alla categoria "quadri" quei lavoratori che appartenendo all'ottavo livello contrattuale e operando alle dirette dipendenze di un dirigente, svolgano un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'azienda, gestendo e coordinando unità organizzative di particolare complessità e/o gestendo programmi/progetti di significativo interesse aziendale, ovvero esplicando funzioni specialistiche di interesse strategico per l’azienda.

Passaggio alla categoria di quadro

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni di quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, verrà riconosciuta l'appartenenza alla categoria dei quadri trascorso un periodo di nove mesi consecutivi.

In fase di prima applicazione, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata dall'azienda con decorrenza 1° ottobre 1988.

Formazione

Nei confronti dei quadri verranno messe in atto azioni formative volte al mantenimento ed all'arricchimento delle conoscenze e a facilitare l'analisi e la comprensione dei mutamenti tecnologici ed organizzativi, concorrendo in tal

modo a più adeguati livelli di preparazione a supporto delle responsabilità affidate.

Responsabilità civile e/o penale

Ai quadri sarà garantita la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Indennità di funzione

A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro ai lavoratori interessati viene corrisposta una indennità di funzione nella misura di € 51,65 lorde mensili per 14 mensilità e da valere esclusivamente per il calcolo delle interessenze, del T.F.R. e del trattamento delle ricorrenze festive che cadono di domenica.

A decorrere dal 1° luglio 2003, l'indennità mensile di funzione suddetta è elevata da € 51,65 a € 100,00.

A decorrere dal 1° gennaio 2005, l'indennità mensile di funzione suddetta è elevata da € 100,00 a € 110,00.

CONTRATTAZIONE
DI SECONDO LIVELLO

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

In tale logica potranno essere discusse anche diverse organizzazioni degli orari di lavoro fatte salve le previsioni contrattuali in materia e comunque senza alcun aggravio di costo.

Potranno aversi incontri a livello aziendale per materie che riguardino l'inquadramento del personale nell'ambito delle vigenti norme contrattuali. Con tale previsione, mirata a rafforzare il rapporto tra professionalità, sistema di inquadramento del personale e organizzazione del lavoro, le parti intendono perseguire il miglioramento della produttività e competitività delle aziende.

Ancorché non connessi direttamente con il negoziato di produttività potranno aversi incontri a livello aziendale delle materie relative all’ambiente e alla sicurezza sul lavoro.

La contrattazione integrativa aziendale non potrà avere inizio prima del 1/7/1996. Gli accordi realizzati in tale ambito avranno validità quadriennale così come disposto dall'accordo interconfederale succitato.

RELAZIONI SINDACALI

Rappresentanze sindacali aziendali

a) *Presso la Sede centrale* di ciascuna Società possono essere costituite, per il personale amministrativo ed operaio, per ogni organizzazione sindacale stipulante e firmataria il presente contratto, rappresentanze sindacali aziendali, composte come segue:

- due rappresentanti sindacali sino a 200 lavoratori;
- tre rappresentanti sindacali da 201 a 400 lavoratori;
- quattro rappresentanti sindacali oltre 400 lavoratori.

Presso le Sedi e gli Uffici periferici autonomi con più di 15 dipendenti, possono essere costituite rappresentanze sindacali composte da un rappresentante per ogni organizzazione sindacale.

Delle nomine e delle relative variazioni sarà data comunicazione all'Associazione Italiana dell'Armamento di Linea (FEDARLINEA) e alla Società.

b) *Su ogni nave* possono essere costituite, per ogni organizzazione sindacale stipulante e firmataria, rappresentanze sindacali composte come segue:

- due rappresentanti sindacali sino a 200 membri di equipaggio;
- tre rappresentanti sindacali da 201 a 400 membri di equipaggio;
- quattro rappresentanti sindacali oltre 400 membri di equipaggio.

Delle nomine e delle relative variazioni sarà data comunicazione all'Associazione Italiana dell'Armamento di Linea (FEDARLINEA) e alla Società.

I rappresentanti sindacali di bordo avranno le seguenti attribuzioni:

- prospettare anche per iscritto al Comando di bordo le

questioni che potessero sorgere relativamente all'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi sindacali nonché delle norme di legislazione sociale, di igiene e sicurezza del lavoro;

- cooperare con la Commissione viveri od eventualmente farne parte per il controllo della qualità, della quantità, della confezione e della distribuzione del vitto;
- conferire con i componenti l'equipaggio, franchi dal servizio, nelle salette mensa;
- indire assemblee sulle navi per il personale franco dal servizio, su materie di interesse sindacale e di lavoro, previa intesa con il Comando di bordo. Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso alla Società, dirigenti nazionali e provinciali del Sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale.

Eventuali problemi insoluti tra il Comando di bordo e il delegato formeranno oggetto di esame tra le rispettive organizzazioni sindacali periferiche.

Il delegato di bordo è tenuto, come gli altri membri dell'equipaggio, ad effettuare le prestazioni di lavoro secondo le comuni norme contrattuali.

Per quanto concerne l'eventuale cancellazione o mancata reiscrizione nel turno particolare si applicherà la procedura prevista dall’articolo 92 (navi da passeggeri e da carico) del regolamento dei turni particolari, riportato nei contratti nazionali di imbarco.

L'eventuale trasbordo del predetto delegato su altra nave durante il periodo di imbarco o la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà della Società saranno preventivamente comunicati, indicandone i motivi, all'organizzazione sindacale che l'ha designato. Qualora questa non si opponga ai suddetti provvedimenti entro il termine di tre giorni dalla notifica ricevuta, i provvedimenti diverranno operanti. In caso contrario, i provvedimenti medesimi formeranno oggetto di esame tra l’organizzazione sindacale interessata e la Delegazione della Fedarlinea nella città ove ha sede la Direzione Generale della Società.

La tutela di cui ai paragrafi precedenti si estende ai marittimi che hanno svolto l'incarico di "delegato di bordo" fino ad un anno dalla cessazione dell'incarico stesso.

c) i rappresentanti sindacali di cui ai precedenti paragrafi sono tenuti, come tutti gli altri dipendenti, ad effettuare le prestazioni di lavoro secondo le comuni norme contrattuali.

Costituzione RSU-Settore amministrativo

Considerato quanto previsto dall'accordo interconfederale 20/12/1993 in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), considerato anche l'espresso riferimento fatto in tale accordo all'articolo 2095 del Codice Civile al fine di individuare le categorie alle quali tale accordo si applica, le parti concordano di darvi corso, per le unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti amministrativi nei tempi e con le modalità in esso fissate.

Permessi retribuiti

a) Ai rappresentanti sindacali di cui ai paragrafi precedenti saranno concessi permessi retribuiti, per l'espletamento del loro mandato, nella misura di una giornata al mese (corrispondente ad otto ore mensili, cumulabili durante ogni periodo di imbarco per i rappresentanti sindacali di bordo) e non retribuibili qualora non usufruiti.

Le Organizzazioni sindacali potranno richiedere a favore dei marittimi che siano chiamati ad assolvere compiti inerenti al loro incarico sindacale la temporanea sospensione dal turno oppure lo sbarco anticipato.

Le Società compatibilmente con le esigenze di servizio e con il consenso del marittimo, accoglieranno dette richieste che, qualora comportino lo sbarco anticipato, dovranno essere fatte con un preavviso di almeno 15 giorni.

L'autorizzazione dovrà essere richiesta espressamente per iscritto dalle Organizzazioni predette sia all'Associazione Italiana dell'Armamento di Linea che alla Direzione della Società di navigazione interessata.

b) Le aziende del Gruppo Tirrenia solidarmente assicureranno ad ogni organizzazione sindacale dei lavoratori

stipulanti e firmatarie del presente contratto n. 2 distacchi sindacali a salario medio aziendale della qualifica di appartenenza e n. 1.500 ore da potersi utilizzare anche in maniera continuativa su richiesta delle Organizzazioni sindacali.

La richiesta dovrà essere formalizzata per iscritto dalle suddette Organizzazioni sindacali ed indirizzata sia alla Fedarlinea che alle singole Società a cui appartiene il dipendente da distaccare, con un preavviso di almeno 30 giorni.

Qualora non si procedesse al distacco del personale le ore saranno riconosciute al valore del salario medio del Nostromo.

L'appartenenza agli Organi direttivi e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori all'Associazione Italiana Armamento di Linea, che provvederà a renderne edotte le Società interessate.

Nota (*)

La Società concederà agli addetti e agli operai, membri di organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni nazionali di categoria e delle Sezioni territoriali periferiche di dette Federazioni, permessi orari retribuiti, compatibilmente con le esigenze tecnico-aziendali, per partecipare, eventualmente, anche fuori sede, a riunioni degli anzidetti organi direttivi.

L'autorizzazione ad assentarsi dal lavoro dovrà essere richiesta espressamente per iscritto dalle Organizzazioni predette.

L'appartenenza agli organi direttivi di cui sopra e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette all'Associazione Italiana dell'Armamento di Linea (Fedarlinea), che provvederà a comunicarle alle Società interessate.

Si richiama inoltre quanto previsto dall'art. 24 della legge

20 maggio 1970, n. 300, in merito ai permessi non retribuiti.

(*) Vedi articoli 23 e 30 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Affissione comunicazioni sindacali

La Società curerà la collocazione presso le singole Sedi o Uffici sociali di un adeguato albo a disposizione delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo e delle Sezioni territoriali periferiche delle Organizzazioni medesime, per l'affissione di comunicazioni a firma delle Segreterie responsabili delle organizzazioni e delle Sezioni stesse.

Tali comunicazioni dovranno riguardare materia d'interesse sindacale e del lavoro.

Copia delle comunicazioni in questione dovrà essere tempestivamente inoltrata alla Direzione della Sede o al Capo dell’Ufficio sociale da parte dell’Organizzazione sindacale interessata.

Riscossione dei contributi sindacali

Il contributo sindacale mensile con decorrenza 1° febbraio 1982 viene stabilito nella misura dell'1% del minimo contrattuale conglobato, nonché dell'importo fisso indicato in calce alla tabella stipendi.

La delega avrà applicazione dal mese in cui è stata rilasciata e sarà valida sino a revoca scritta da parte dell'interessato, anche contestualmente all'eventuale sottoscrizione di una nuova delega a favore di altra organizzazione sindacale. La revoca avrà effetto dal mese successivo a quello di avvenuta ricezione da parte della Società.

Il contributo sindacale per delega sarà trattenuto anche sulla 13a e 14a mensilità.

Quote di servizio

In relazione alle spese delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro e per l'assistenza nelle eventuali controversie di lavoro le Società di Navigazione "Italia", "Lloyd Triestino", "Adriatica", "Tirrenia" e "Interlogistica" nonché la Società Finanziaria Marittima (FINMARE) provvederanno ad effettuare una trattenuta mensile dello 0,50% (zero cinquanta per cento) dei seguenti elementi della retribuzione.

- minimo contrattuale conglobato per il personale in regime di contratto di imbarco;
- paga base più indennità di contingenza per gli ufficiali in R.O.;
- minimo contrattuale conglobato per gli addetti agli uffici ed operai in servizio a terra.

La predetta trattenuta deve essere effettuata per 14 mensilità e ciascuna Società provvederà a versare, tramite la Fedarlinea, alle singole organizzazioni sindacali stipulanti e firmatarie, i relativi importi, per ogni dipendente in servizio alla data di stipulazione dei predetti contratti, a nome e per conto dei dipendenti stessi.

Non si effettuerà il versamento per conto di quei dipendenti che entro cinque giorni dalla data di stipulazione dei contratti dichiarano singolarmente con lettera diretta alla Società di non aderire alla contribuzione suddetta.

Fermo restando quanto sopra, per i dipendenti assunti od imbarcati successivamente ed entro il 31 dicembre 1998, la quota di servizio sarà trattenuta da ciascuna Società in occasione dell'assunzione o del nuovo imbarco.

INDICE

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO
Accordo 13 novembre 2007 2
INFORMAZIONE 5

CAMPO DI APPLICAZIONE - ASSUNZIONE IN SERVIZIO - ANZIANITA' DI SERVIZIO - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
Art. 1 - Campo di applicazione 6
Art. 2 - Assunzione in servizio 6
Art. 3 - Visita medica 8
Art. 4 - Periodo di prova 9
Art. 5 - Anzianità di servizio 10
Art. 6 - Trattamento subalterni ed impiegati provenienti dalla categoria operai 11
Art. 7 - Riconoscimenti per benemerenze militari 11
Art. 8 - Classificazione 14

RETRIBUZIONI E INDENNITA' E COMPENSI VARI
Art. 9 - Retribuzioni 15
Art. 10 - Minimo contrattuale conglobato, aumenti periodici per anzianità, indennità di grado, compensi speciali 16
Art. 11 - Indennità di contingenza 19
Art. 12 - Indennità sostitutiva della mensa 19
Art. 13 - Tredicesima e quattordicesima mensilità 19
Art. 14 - Assegno per il nucleo familiare 21
Art. 15 - Interessenze 21
Art. 16 - Indennità sostitutiva compensi lavoro straordinario per i Funzionari 22
Art. 17 - Indennità rischio di cassa 23
Art. 18 - Divise ed abiti da lavoro 24
Art. 19 - Premi di nuzialità e di natalità 25
Art. 20 - Sussidio in caso di morte di familiare 25

CONCESSIONI DI VIAGGIO
Art. 21 - Concessioni di viaggio 27

PROMOZIONI – MUTAMENTI DI MANSIONI
Art. 22 - Promozioni - Trasferimenti di categoria e di livello - Trattamento relativo 30
Art. 23 - Mutamento di mansioni e passaggio di categoria, grado e classe 31
Art. 24 - Promozioni - Trattamento relativo - Mutamento di mansioni

Personale operaio 33

ORARIO NORMALE DI LAVORO E LAVORO STRAORDINARIO
Art. 25 - Orario di lavoro 35
Art. 26 - Giorni festivi e semifestivi 38
Art. 27 - Lavoro straordinario 40
Art. 27 bis - Reperibilità 44

FERIE - PERMESSI - ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI - SERVIZIO MILITARE
Art. 28 - Ferie 47
Art. 29 - Congedo matrimoniale 50
Art. 30 - Permessi 50
Art. 31 - Aspettativa 52
Art. 32 - Aspettativa per cariche pubbliche e per cariche sindacali 52
Art. 33 - Servizio militare 53

MISSIONI - CLASSI DI VIAGGIO - TRASFERIMENTI
Art. 34 - Missioni 56
Art. 35 - Classi di viaggio 57
Art. 36 - Trasferimenti e indennità relative 59

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO PREVIDENZA
Art. 37 - Assicurazione assistenza sanitaria 61
Art. 38 - Trattamento di malattia e di infortunio 61
Art. 39 - Gravidanza e puerperio 66
Art. 40 - Previdenza 67
Art. 41 - Assicurazioni sociali complementari 67

NORME DISCIPLINARI
Art. 42 - Doveri del personale 68
Art. 43 - Divieti 69
Art. 44 - Provvedimenti disciplinari 70

TUTELA DEI DIRITTI DEGLI ADDETTI E DEGLI OPERAI
Art. 45 - Rappresentanze Sindacali Aziendali 72
Art. 46 - Tutela per i membri delle organizzazioni sindacali dei lavoratori 72
Art. 47 - Proprietà intellettuale 73
Art. 48 - Trapasso e trasformazione di azienda 73

Art. 49 - Reclami e controversie - Commissione di conciliazione 74
Art. 50 - Collegio arbitrale 75
Art. 51 - Commissione interpretativa 76

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
Art. 52 - Cessazione del rapporto di lavoro 77
Art. 53 - Preavviso 78
Art. 54 - Trattamento di fine rapporto di lavoro 80
Art. 55 - Limite di età 81
Art. 56 - Dimissioni 82
Art. 57 - Risoluzione da parte della Società per giusto e dichiarato motivo 83
Art. 58 - Risoluzione per riduzione di servizi marittimi o della flotta 83
Art. 59 - Risoluzione per invalidità, inidoneità o morte non dipendenti da causa di servizio 83
Art. 60 - Risoluzione per invalidità permanente o morte dipendenti da cause di servizio 84
Art. 61 - Risoluzione per colpa grave dell'addetto o dell'operaio 85
Art. 62 - Certificato di lavoro 86

INSCINDIBILITÀ NORME CONTRATTUALI - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO
Art. 63 - Inscindibilità norme contrattuali 87
Art. 64 - Decorrenza e durata del Contratto 87

ALLEGATI
All. 1 - Classificazione 91
All. 2 - Minimi contrattuali conglobati 96
All. 2 bis - Ex stipendi minimi mensili 98
All. 3 - Aumenti periodici per anzianità 99
All. 4 - Indennità capi uscieri, sotto-capi uscieri e capi operai 100
All. 5 - Verbale di accordo – 9 ottobre 2000 (Rappresentante per la sicurezza dell’ambiente di lavoro) 101
All. 6 - Previdenza complementare 109

APPENDICE
Part-time 113
Contratti a termine 113
Lavoro interinale 114
Contratto di apprendistato 116
Salario di ingresso 119
Formazione professionale 119

Quadri 122

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO 124

RELAZIONI SINDACALI
Rappresentanze sindacali aziendali 125
Costituzione RSU – Settore amministrativo 127
Permessi retribuiti 127
Affissione comunicazioni sindacali 129
Riscossione dei contributi sindacali 129
Quote di servizio 130