

# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

*per gli Ormeggiatori e Barcaioli*

**Data 31 maggio 2006**

*(Decorrenza: 01 luglio 2006 - Scadenza: 30 giugno 2010)  
La parte economica scadrà il 30 giugno 2008*

## ***Parti stipulanti***

**A.N.G.O.P.I.** - Associazione Nazionale Gruppi Ormeggiatori e Barcaioli dei Porti Italiani

**ANCST-LEGACOOP** Associazione Nazionale Cooperative di Servizi e Turismo

e

**Federazione italiana lavoratori trasporti (FILT-CGIL)**

**Federazione italiana trasporti (FIT-CISL)**

**Unione italiana lavoratori trasporti (UILTRASPORTI)**

## **Premessa al C.C.N.L.**

Quanto qui di seguito di comune accordo dichiarato è parte integrante ed inscindibile ad ogni effetto della disciplina contenuta nel presente contratto, non ha carattere innovativo ma serve a ribadire la funzione svolta dai Gruppi e la natura di Società Cooperative che ciascun Gruppo si è dato. Le parti concordemente riconoscono e dichiarano che:

- I Gruppi Ormeggiatori e Barcaiolì – e quindi i lavoratori iscritti nei relativi registri tenuti a norma degli articoli 208 e 216 reg.nav.mar. – svolgono un servizio essenziale per la sicurezza nei porti e nelle acque antistanti. Nell'adempimento degli obblighi di servizio pubblico loro assegnati nella presente premessa si evidenzia che:
  - ai Gruppi è affidato, alla stregua di un fornitore universale di servizi, l'erogazione delle prestazioni descritte nei relativi Regolamenti di servizio, e pertanto, fermo quanto previsto dall'art. 70 C.N. e dalle altre norme al riguardo applicabili, i Gruppi sono tenuti nello svolgere le mansioni ad essi affidate a collaborare con la Capitaneria di Porto e con gli altri soggetti di volta in volta rilevanti al fine di garantire la sicurezza della navigazione, dell'approdo e della sosta delle navi in ambito portuale ed in rada oltreché ad intervenire per la salvaguardia della vita umana in mare, anche attraverso:
    - a) il mantenimento di adeguate strutture organizzative in termini di uomini e di mezzi atte a prestare con immediatezza il costante presidio e i necessari interventi per tutto quanto sopra ed in particolare per la dovuta assistenza alle navi nel porto e/o a strutture poste fuori delle acque portuali-rada, con specifico riguardo al fine di garantirne la sicurezza dell'ormeggio od a ripristinarne la tenuta, in caso di cambiamento delle condizioni meteo-marine ovvero per altra causa;
    - b) la propria organizzazione di servizio, per assicurare ogni immediato intervento richiesto dall'Autorità Marittima per il salvataggio delle persone in pericolo;
    - c) la segnalazione, senza ritardo, all'Autorità Marittima di tutte quelle situazioni che, direttamente o di riflesso, possono essere ricondotte alla necessaria tutela della sicurezza della navigazione portuale, del porto e della nave.
  - Tra gli interventi di cui sopra devono intendersi comprese anche le attività ad essi accessorie tra cui a mero titolo esemplificativo: il rinforzo degli ormeggi, il disormeggio immediato di navi e galleggianti vicine a situazioni di pericolo, l'integrazione di equipaggi in caso di necessità per manovre di emergenza, la rimozione di materiali galleggianti pericolosi per la navigazione, lo sbroglio di ancore e cavi sommersi e non sommersi.
  - Il servizio è garantito con continuità (24 ore al giorno, 365 giorni nel corso dell'anno) e sotto la direzione di vigilanza dell'Autorità Marittima.
- Sono erogatori di un servizio di interesse generale secondo quanto previsto dalle norme di legge (art. 14.1-*bis* della l. 28 gennaio 1994, n. 84) e operano quali prestatori universali del servizio nell'ambito dei porti italiani, sotto la vigilanza dell'Autorità Marittima della quale, di fatto, sono un braccio operativo;
- L'organizzazione del servizio svolto dai Gruppi, come disciplinati dalla legge, dalle norme del cod.nav. e del reg.nav.mar., e dalla disciplina localmente applicabile, deve seguire ed essere improntata al rispetto delle, caratteristiche del servizio come sopra indicato;
- Gli Ormeggiatori e i Barcaiolì sono tenuti al rispetto di tutte le prescrizioni adottate dalla competente Autorità Marittima nell'esercizio dei propri compiti e funzioni;
- Le disposizioni del presente C.C.N.L. dovranno dunque essere interpretate nel senso di garantire in ogni caso la rispondenza del rapporto di lavoro qui disciplinato alle esigenze di natura pubblicistica proprie del lavoro di Ormeggiatore o Barcaiolì;

- Ciascun Gruppo ha assunto la veste giuridica di società cooperativa (piccola società cooperativa a r. l. in tutti i casi in cui il Gruppo è costituito da un numero di Ormeggiatori e/o Barcaioli inferiore a 9);
- La costituzione in società Cooperativa (o piccola Società cooperativa) a r.l. impone l'osservanza di tutte le norme specifiche per tali società ed in particolare l'osservanza della legge n. 142/2001 e successive variazioni e modificazioni;
- Ai sensi dell'art. 6 della L. 142/2001, il rispetto dei livelli salariali resta subordinato ai proventi derivanti dall'entità delle prestazioni svolte, in assenza di risorse adeguate si procederà all'applicazione della Legge stessa.

### **Art. 1**

*(Campo di applicazione e consistenza numerica del personale)*

Il presente contratto si applica agli Ormeggiatori ed ai Barcaioi iscritti nei registri ai sensi degli artt. 208 e 216 del Regolamento alla Navigazione Marittima.

Presso ogni Gruppo esercente il servizio di ormeggio, disormeggio e battellaggio nei porti sarà tenuto un elenco nominativo del personale. Detto elenco sarà a disposizione degli interessati e con possibilità di verifica e di controllo da parte delle Organizzazioni stipulanti.

### **Art. 2**

*(Appartenenti al Gruppo)*

Per il personale iscritto nei registri degli Ormeggiatori e/o Barcaioi la composizione numerica è stabilita dall'Autorità Marittima competente che tiene conto dell'interconnessione esistente tra necessità operative per il regolare svolgimento del servizio e le ragioni della sicurezza delle navi, delle strutture portuali, dell'ambiente e della vita umana.

Mediante "turn-over" si provvederà al mantenimento della consistenza stabilita dall'Autorità Marittima.

### **Art. 3**

*(Assunzione)*

Per gli Ormeggiatori e Barcaioi iscritti nei registri l'assunzione, previa iscrizione nel registro da parte dell'Autorità Marittima, si concretizza mediante l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato ai sensi della L. 142/01 e successive modificazioni.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare al Gruppo la propria residenza e tempestivamente gli eventuali mutamenti di essa. Dovrà inoltre presentare lo stato di famiglia, nonché gli altri documenti richiesti dalla legge per poter beneficiare degli assegni per il nucleo familiare.

### **Art. 4**

*(Periodo di prova)*

Gli Ormeggiatori e Barcaioi iscritti nei registri sono esonerati dal periodo di prova.

### **Art. 5**

*(Rapporti gerarchici e disciplinari)*

I rapporti gerarchici e disciplinari sono regolati dalle leggi e dal Regolamento istituito dall'Autorità Marittima.

### **Art. 6**

*(Condotta del personale)*

1. Al fine di espletare le mansioni di istituto nonché di soddisfacimento delle esigenze di servizio pubblico gli Ormeggiatori/Barcaioli hanno il dovere di:
  - effettuare le prestazioni di competenza con sollecitudine, osservando le regole d'arte impiegando i mezzi nautici e il personale necessario per la sicura esecuzione di esse
  - mantenere condotta disciplinata

- accorrere, anche se non compresi nei turni giornalieri di servizio, a prestare la loro opera nei casi di emergenza o di sinistro di cui venissero a conoscenza o su chiamata del Gruppo o direttamente dall'Autorità Marittima
  - uniformarsi alle prescrizioni dell'Autorità Marittima, eseguire ogni legittimo ordine del Capo Gruppo e di ogni altra persona preposta al servizio
  - portare in servizio le dotazioni antinfortunistiche messe a disposizione dal Gruppo
  - portare sempre con loro, ed esibirlo a qualunque richiesta degli Ufficiali ed Agenti dell'Autorità Marittima e della Forza Pubblica, la tessera di riconoscimento di cui all'art. 213 del Regolamento per l'esecuzione del Codice della Navigazione.
2. I rapporti tra i lavoratori devono essere improntati a spirito di collaborazione e di comprensione.
  3. Nessun Ormeggiatore/Barcaiolo potrà assentarsi dal lavoro senza il consenso del Capo Gruppo o di chi lo rappresenti.
  4. Tutti gli Ormeggiatori/Barcaioli hanno il dovere di esercitare la più attenta sorveglianza affinché l'attività venga svolta secondo le norme che salvaguardano la sicurezza delle persone e delle cose.

### **Art. 7**

*(Formazione Professionale)*

Le parti riconoscono l'importanza della formazione professionale, oltreché in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro (ai sensi dell'art. 27 D.lgs n. 271/99 o dell'art. 22 D.lgs 626/94) anche al fine della preparazione e valorizzazione professionale delle risorse umane.

Pertanto convengono che la formazione sarà orientata, in coerenza con gli effettivi fabbisogni del Gruppo, che peraltro devono essere organici alla tutela degli interessi generali del porto, per:

- consentire agli Ormeggiatori/Barcaioli di acquisire conoscenze specifiche in grado di meglio rispondere alle esigenze del Gruppo, derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative intervenute sulle navi, sugli approdi e nei mezzi tecnici in dotazione al Gruppo;
- rispondere ad effettive necessità di aggiornamento degli Ormeggiatori/Barcaioli onde prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale rispetto al ruolo di presidio con obblighi di sicurezza che il Gruppo ricopre nel porto.

Premesso quanto sopra, fermo restando che occorre garantire la compatibilità dei costi e le esigenze/possibilità di ogni Gruppo in considerazione delle specificità riconducibili all'ambito territoriale di competenza e alle caratteristiche tipologiche e merceologiche delle unità da servire, la individuazione di corsi o programmi formativi è rimessa alle determinazioni dell'Angopi informate le OO.SS. firmatarie e Ancst-Legacoop, che potranno fornire le proprie valutazioni.

Sulla base delle esigenze dei singoli Gruppi in tale ambito si prevederà:

- la possibilità di utilizzare risorse esterne (regionali, nazionali, comunitarie, ecc.) in grado di coprire parte dei costi relativi agli interventi formativi;
- modalità di svolgimento degli interventi formativi;
- modalità e criteri di partecipazione agli stessi da parte degli Ormeggiatori/Barcaioli che siano comunque compatibili con le esigenze del servizio.

### **Art. 8**

*(Infrazioni disciplinari e sanzioni)*

Le eventuali infrazioni commesse dagli Ormeggiatori/Barcaioli comportano, ove non ricorrano gli estremi di un reato, l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 1254 del Codice della Navigazione.

### **Art. 9**

*(Controversie sindacali)*

Le eventuali divergenze sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle Organizzazioni stipulanti in sede nazionale, mediante apposita commissione paritetica. Essa esaminerà entro 30 giorni dalla data di denuncia della divergenza le questioni alla stessa sottoposte, redigendo apposito verbale.

Ferma restando la possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami, le controversie sindacali fra Gruppi e lavoratori, quando riguardino l'interpretazione o l'applicazione dell'accordo integrativo, saranno esaminate fra le Organizzazioni locali dei lavoratori e dei Gruppi. La trattativa dovrà iniziare entro 48 ore dalla comunicazione ufficiale della o delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti e firmatarie.

In caso di mancato accordo a seguito dell'esame di cui sopra, ovvero in caso di mancata convocazione, le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali.

### **Art. 10**

*(Orario di lavoro)*

Per gli Ormeggiatori/Barcaioli iscritti nei registri le parti, viste le particolari caratteristiche lavorative e tenuto conto delle esigenze di sicurezza nell'ambito portuale, dichiarano concordemente che i limiti di ore di effettivo lavoro, pari a 39 ore settimanali e di disponibilità non possono superare complessivamente le 14 ore in un periodo di 24 ore e le 72 ore per un periodo di sette giorni, secondo quanto previsto dall'art. 11 del D.lgs. 27 luglio 1999 n. 271 e da ultimo dall'art. 3 del D.lgs. 27 maggio 2005, n. 108.

Ciascun Gruppo, in ogni caso, farà riferimento all'orario settimanale di disponibilità complessiva indicata in tariffa.

### **Art. 11**

*(Lavoro a turni, lavoro supplementare, lavoro straordinario)*

Tenuto conto della particolarità del servizio che deve essere garantito in h24 per 365 giorni all'anno, ciascun Gruppo determinerà con riferimento al proprio organico, alla turnistica ed alle esigenze operative, una aliquota media da assumersi sulla retribuzione del livello di appartenenza del presente contratto, a titolo di compenso per lavoro straordinario, notturno, feriale, festivo e per indennità turni avvicendati.

### **Art. 12**

*(Mansioni e classificazione del personale)*

Ormeggiatori e Barcaioli iscritti nei Registri

#### **3° Livello**

Appartengono a questo livello gli Ormeggiatori ed i Barcaioli che, previa iscrizione nei Registri come previsto dagli artt. 208 e 216 del Regolamento di attuazione al Codice della Navigazione, instaurano un rapporto di lavoro subordinato.

## **2° Livello**

Accedono a questo livello i lavoratori del 3° livello, trascorso il periodo massimo di 2 anni. Il passaggio al 2° livello, prima della scadenza del biennio, avviene su valutazione del Consiglio di Amministrazione, o in sua assenza su decisione del Capo Gruppo, in base al comportamento e disponibilità verso il lavoro e verso le esigenze del Gruppo.

## **1° Livello**

Accedono a questo livello i lavoratori del 2° livello, su valutazione del Consiglio di Amministrazione, o in sua assenza su decisione del Capo Gruppo, in possesso dei titoli professionali previsti dal Regolamento di attuazione al Codice della Navigazione richiesti dalle esigenze organizzative/funzionali di ciascun porto, e che abbiano acquisito notevole preparazione, competenze interdisciplinari, particolare esperienza verificata ed accertata nell'esercizio delle relative funzioni. Inoltre, per coloro che alla data di entrata in vigore del presente contratto non abbiano raggiunto i dieci anni di anzianità nel Gruppo, è richiesto il superamento con esito positivo dei seguenti corsi:

- ✓ Formazione di base (Regola VI/I convenzione IMO STCW/95)
  - Antincendio di base e avanzato
  - Sopravvivenza individuale e salvataggio
  - Sicurezza personale e responsabilità sociale
  - Primo soccorso elementare
- ✓ Marittimo abilitato per i mezzi di salvataggio (rilasciato ai sensi della Convenzione internazionale per la salvaguardia della vita umana in mare (SOLAS) e successivi emendamenti alla Regola VI della Convenzione Internazionale)
- ✓ Attestato di frequenza per Osservatore radar rilasciato da centro di formazione riconosciuto dal Ministero (ai sensi della Convenzione IMO STCW/95, Risoluzione IMO A483 XII del 15 gennaio 82 e secondo le modalità del D.D. 7 agosto 2001)
- ✓ Attestato di frequenza per Operatore G.M.D.S.S. goc o roc rilasciato da centro di formazione riconosciuto dal Ministero (Convenzione IMO-GMDSS 11 novembre 88 con particolare riguardo al cap. IV) e successiva STCW 95 Reg. IV/2 e Sez. A-VI/2)

### **Art. 13**

*(Retribuzioni)*

I minimi tabellari mensili per gli Ormeggiatori e Barcaiole iscritti nei Registri corrispondenti all'inquadramento contrattuale in livelli retributivi conglobano i valori dell'indennità di contingenza secondo la seguente tabella:

<b>Livello</b>	<b>Parametro</b>	<b>Minimo</b>	<b>Contingenza</b>	<b>Minimo Conglobato</b>
1	180	908,19	528,13	€ 1.436,32
2	170	857,65	523,83	€ 1.381,48
3	160	807,28	523,83	€ 1.331,11

**NB: Il riferimento viene fatto alla scala parametrica del CCNL Porti**

Oltre alla retribuzione come sopra indicata, agli Ormeggiatori e Barcaiole, tenuto conto del servizio da garantire nell'arco delle 24 ore per 365 giorni all'anno, viene riconosciuta una maggiorazione convenzionale e forfetaria del 55% da calcolarsi sul minimo conglobato + EDR + aumenti periodici di anzianità, per compensare il lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo, per indennità turni avvicendati e le festività di cui ai punti b e c del successivo articolo 18.

Ciascun Gruppo, inoltre, determinerà e corrisponderà le seguenti indennità:

- **Indennità operativa:** da commisurarsi ai tempi di effettiva prestazione, alle caratteristiche di ciascun porto e alle tipologie del traffico. (A titolo esemplificativo vengono indicate di seguito delle linee guida)

### **Caratteristiche del porto**

- ✓ Navi superiori alle 50.000 tsl
- ✓ Prestazioni effettuate in off-shore
- ✓ Bacini di carenaggio
- ✓ Stato delle banchine (illuminazione notturna, pulizia, scalette di risalita, struttura delle bitte e loro distanza, parabordi...)
- ✓ Nave affiancata alle briccole dei pontili
- ✓ Banchine disagiate

### **Particolari condizioni operative**

- ✓ Cavi fuori sede
- ✓ Impiego motobarca/che
- ✓ Movimenti lungo banchina
- ✓ Disimpegno ancore
- ✓ Nave affiancata ad altra nave
- ✓ Prestazioni superiori alle due ore
- ✓ Distesa cavi
- ✓ Impiego cavi d'acciaio
- ✓ Operazioni su navi con carichi esplosivi e/o ai petrolchimici
- ✓ Pontoni
- ✓ Navi sequestrate e senza equipaggio

- **Indennità di disponibilità:** da determinarsi con riferimento alle ore globali di impegno previste in tariffa.

Le sopraindicate indennità verranno determinate all'inizio di ciascun anno dall'Assemblea del Gruppo e verranno corrisposte mensilmente.

Verrà inoltre corrisposto l'importo mensile per 13 mensilità di € 10,33 a titolo di EDR.

Dall'1.12.2006 si avranno i seguenti incrementi:

<b>Livello</b>	<b>Incremento</b>
1	12,40
2	11,70
3	11,00

Pertanto a partire dall'1.12.2006 i nuovi minimi conglobati saranno i seguenti:

<b>Livello</b>	<b>Parametro</b>	<b>Minimo Conglobato al 01/07/2006</b>	<b>incremento</b>	<b>Nuovo Conglobato al 01/12/2006</b>
1	180	€ 1.436,32	12,40	€ 1.448,72
2	170	€ 1.381,48	11,70	€ 1.393,18
3	160	€ 1.331,11	11,00	€ 1.342,11

### **Art. 14**

*(Aumenti periodici di anzianità - Scatti di anzianità)*

1. Dal 01/07/2006 per ogni biennio di anzianità di servizio presso lo stesso gruppo, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, i lavoratori hanno diritto ad un aumento della retribuzione mensile nelle seguenti misure, per un massimo di 5 bienni:
  - 1° livello € 29,00
  - 2° livello € 28,00
  - 3° livello € 27,00

2. Il lavoratore conserva il numero e l'importo degli scatti d'anzianità fruiti al 31.12.2005; detti scatti concorrono alla formazione del numero massimo di cui al precedente comma.
3. Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere comunque assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito.
4. In caso di passaggio di livello il lavoratore conserverà in cifra l'importo maturato e avrà diritto a maturare gli ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali necessari al raggiungimento di quanto previsto al punto 1 (cinque scatti). La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti del successivo aumento periodico.
5. Gli aumenti periodici di anzianità saranno corrisposti con la retribuzione del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
6. L'anzianità compresa tra la maturazione dell'ultimo scatto goduto e la data del 30.06.2006 sarà utile per la maturazione del prossimo scatto.

### **Art. 15**

*(Divisore orario e giornaliero)*

La quota oraria di retribuzione è fissata nella misura di 1/170 della retribuzione mensile sino al 30.11.2008, successivamente nella misura di 1/168 della retribuzione mensile.

La retribuzione giornaliera è pari a 1/26 della retribuzione mensile.

### **Art. 16**

*(13ma e 14ma mensilità)*

Al lavoratore competono due mensilità aggiuntive - 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> - da corrispondersi rispettivamente la 13<sup>a</sup> nel mese di dicembre e la 14<sup>a</sup> nel mese di giugno di ogni anno, costituite da un importo pari alla retribuzione globale mensile di fatto.

Le mensilità aggiuntive competono proporzionalmente all'effettivo servizio prestato durante i dodici mesi precedenti l'erogazione, in ragione di dodicesimi. Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> saranno proporzionalmente ridotte per i periodi di assenza per malattia ed infortunio non professionale nei casi in cui è prevista la riduzione della retribuzione ai sensi dell'art. 20 (Trattamento malattia e infortunio non sul lavoro).

### **Art. 17**

*(Corresponsione della retribuzione)*

La retribuzione sarà corrisposta con cadenza mensile.

La retribuzione dovrà essere corrisposta al lavoratore entro 15 giorni dalla fine di ogni mese; eventuali variazioni a detto termine saranno concordate in sede aziendale. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato un foglio paga, o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati: la ragione sociale del Gruppo, il nome e cognome del lavoratore, categoria di inquadramento, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, gli elementi costituenti la retribuzione, l'elencazione delle trattenute e l'indicazione delle ferie utilizzate e residue.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza tra la somma pagata e quella indicata sul foglio paga o prospetto equivalente, dovrà essere presentato tempestivamente.

Gli errori di calcolo dovranno essere contestati dal lavoratore entro 1 anno dal giorno del pagamento.

**Art. 18**  
*(Giorni festivi)*

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche oppure i corrispondenti giorni di riposo settimanale sostitutivi;
- b) le festività nazionali:
  - 1) anniversario della liberazione (25 aprile);
  - 2) festa del lavoro (1° maggio);
  - 3) 2 giugno (ai sensi della legge n. 336/2000);
- c) le seguenti festività:
  - 1) Capodanno (1° gennaio)
  - 2) Epifania (6 gennaio)
  - 3) Giorno successivo alla Pasqua
  - 4) Assunzione (15 agosto)
  - 5) Ognissanti (1° novembre)
  - 6) Immacolata Concezione (8 dicembre)
  - 7) Santo Natale (25 dicembre)
  - 8) Santo Stefano (26 dicembre)
  - 9) Festa del Patrono del luogo ove ha sede il Gruppo presso la quale il lavoratore presta la sua opera o qualora non prevista/individuata altra giornata individuata territorialmente.

Il lavoro nei giorni festivi è compensato con la maggiorazione media onnicomprensiva prevista dall'art. 13.

Con riferimento alle festività soppresse dalla legge n. 54/1977 i lavoratori avranno diritto a godere di 4 giornate di permesso retribuito.

**Art. 19**  
*(Ferie)*

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuite pari a 30 giorni di calendario.

Le ferie sono compensate con la retribuzione mensile globale di fatto.

Le ferie saranno utilizzate in modo scaglionato nel corso dell'anno, tenendo in considerazione le esigenze di carattere tecnico-organizzativo e produttivo.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al comma 1. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

La malattia certificata intervenuta nel periodo delle ferie interrompe il periodo medesimo.

**Art. 20**  
*(Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro)*

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro, salvo giustificato impedimento, deve essere comunicata dal lavoratore al Gruppo di norma immediatamente e comunque entro l'inizio della prestazione della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, l'assenza verrà considerata non giustificata.

Il lavoratore deve inoltre consegnare o far pervenire al Gruppo nei termini e secondo le modalità previste dalle vigenti norme di legge, il certificato medico attestante la malattia o infortunio non sul lavoro, salvo il caso di giustificato impedimento.

Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 (ai sensi del D.M. 15 luglio 86) per consentire il controllo dello stato di malattia. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite di controllo e in tali casi il lavoratore darà preventiva informazione al Gruppo.

Il lavoratore che, salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, non sia reperito al domicilio comunicato al Gruppo durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ed infortunio non sul lavoro secondo quanto previsto dalle vigenti norme di legge.

Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente non giustificato.

Ogni mutamento di indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato al Gruppo.

In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi.

La conservazione del posto cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiunga il limite predetto anche con più malattie.

Il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione per i primi 9 mesi, all'80% di essa per i successivi 6 mesi e al 60% per ulteriori 3 mesi.

Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio non sul lavoro, oltre i 18 mesi non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, egli può risolvere il rapporto con diritto alla sola indennità di anzianità.

Ove ciò non avvenga e il Comandante del porto non proceda alla cancellazione dal registro, il rapporto rimane sospeso per aspettativa.

Il Gruppo anticiperà il trattamento a carico degli istituti assicurativi, ove previsto, a termine di legge.

## **Art. 21**

### *(Infortuni sul lavoro e malattie professionali)*

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo le norme di carattere generale vigenti in materia.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- b) in caso d'infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata dal rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Qualora per postumi invalidanti o per cause di malattia professionale il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa, anche di livello inferiore, compatibilmente con le esigenze del Gruppo, conservando la retribuzione (voci fisse) del livello posseduto all'atto dell'infortunio/malattia professionale. Tale norma non si applica nei casi di cancellazione dai registri medesimi per permanente inabilità al servizio.

Circa il trattamento economico e sua durata in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il personale avrà diritto all'intera retribuzione per tutto il periodo di cui alla precedente lettera b);

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi per la conservazione del posto ai quali fa riferimento il comma precedente, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima e quattordicesima, ecc.).

## **Art. 22**

*(Congedo matrimoniale)*

In caso di matrimonio, compete ai lavoratori un periodo di congedo di 15 giorni continuativi di calendario, durante il quale il lavoratore è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali, nè potrà essere computato sul periodo di preavviso di licenziamento.

Il congedo è compensato con la normale retribuzione e con la deduzione di quanto eventualmente corrisposto per tale titolo dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore di norma un mese prima dal suo inizio.

Il giorno in cui il lavoratore contrae il matrimonio deve essere all'interno dell'arco temporale dei 15 giorni di congedo previsti salvo diverso accordo con il Gruppo.

## **Art. 23**

*(Aspettativa)*

Previo nulla-osta da parte dell'Autorità Marittima, al lavoratore che abbia un'anzianità di servizio non inferiore a tre anni, il Gruppo può concedere un periodo di aspettativa per malattia (oltre il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 20 (trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro) nella misura massima di sei mesi, prorogabile, per documentate ulteriori necessità di convalescenza, sino ad un massimo di altri sei mesi.

Alle stesse condizioni e con gli stessi requisiti di anzianità il Gruppo può concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta per riconosciute necessità personali e familiari una aspettativa, in relazione alla natura della necessità, che ha motivato la richiesta stessa. Detti periodi di aspettativa non potranno essere di norma superiori a sei mesi, salvo casi eccezionali che il Gruppo potrà valutare.

Gli anzidetti periodi di aspettativa non comportano retribuzione né maturazione di alcun effetto contrattuale.

## **Art. 24**

*(Assenze e permessi)*

- a. Le assenze, salvo giustificato impedimento e situazioni di assoluta imprevedibilità, debbono essere comunicate dal lavoratore al Gruppo con congruo anticipo prima dell'inizio della prestazione della giornata in cui si verifica l'assenza stessa, al fine di consentirne la sostituzione per disporre il regolare svolgimento del servizio; la giustificazione deve essere fornita entro il secondo giorno successivo a quello dall'inizio dell'assenza, salvo casi di impedimento giustificato. In mancanza delle predette comunicazioni l'assenza verrà considerata ingiustificata. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il Gruppo potrà consentire al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per brevi permessi non retribuiti.
- b. Il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. Per i predetti eventi luttuosi che si verificano nel corso del servizio il lavoratore sarà sostituito immediatamente con diritto all'intera retribuzione giornaliera in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma.
- c. I rappresentanti dei lavoratori che sono componenti dei Comitati Portuali delle Autorità Portuali, delle Commissioni Consultive locali di cui all'art. 15 L. n° 84/94, nonché dei Comitati di igiene e sicurezza di cui all'art. 7 Dlgy 272/99 usufruiscono di permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni dei predetti organismi, qualora le riunioni si svolgano nell'orario di lavoro osservato dagli stessi lavoratori.

- d. Al lavoratore che ne faccia domanda il Gruppo ha facoltà di accordare un massimo di 10 ore all'anno di permesso retribuito in caso di documentati esami clinici, visite ed interventi specialistici.

#### **Art. 25**

*(Permessi per motivi di studio)*

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria, e di qualificazione professionale, statali parificate o legalmente riconosciute e, comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, corsi universitari con obbligo di frequenza documentata hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza dei corsi e la preparazione agli esami e sono esonerati, dall'obbligo delle prestazioni straordinarie e durante i riposi settimanali.

I suddetti lavoratori potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti individuali nella misura massima di 200 ore triennali, 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 superiore a 300.

I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra non dovranno superare – nel triennio – il 5% del totale della forza occupata nell'unità produttiva. Nel limite del 5% avranno la precedenza quei lavoratori studenti impegnati a sostenere esami finali.

I lavoratori dovranno inoltrare apposita domanda scritta al Gruppo, e produrre 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 suddetta percentuale massima del 5%, il Gruppo e la R.S.U./R.S.A. fermo restando il limite sopra previsto, stabiliranno, tenendo presenti 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.

Ai lavoratori studenti sono concesse 30 ore di permesso retribuito per la partecipazione agli esami finali annuali.

Per i lavoratori studenti universitari iscritti a corsi senza obbligo di frequenza, in alternativa alle 200 ore di permesso retribuito di cui al precedente 2° comma, oltre quanto previsto per la partecipazione agli esami dallo statuto dei lavoratori, sono concesse quaranta ore massime di permesso retribuito in un biennio computato a decorrere dal primo giorno di permesso usufruito.

Tutti i permessi di cui sopra verranno concessi, previa autorizzazione dell'Autorità Marittima, compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio.

#### **CONGEDI FORMATIVI NON RETRIBUITI**

Ai lavoratori studenti, con almeno 5 anni di anzianità di servizio, compatibilmente alle esigenze del servizio e previa autorizzazione dell'Autorità Marittima, saranno riconosciuti i benefici di cui agli articoli 5 e 6 della 53/2000 (T.U. 151/2001); la percentuale dei lavoratori che potranno avvalersi sarà del 5%; questi, previa domanda al Gruppo, con un preavviso di almeno trenta giorni, potranno richiedere la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore ad 11 mesi, continuativo o frazionato.

#### **Art. 26**

*(Donatori sangue ed organi)*

Ai lavoratori donatori di sangue sono concessi permessi retribuiti secondo le disposizioni vigenti in materia.

Ai lavoratori donatori di organi e di midollo osseo compete l'indennità di malattia per le giornate di effettiva degenza e di convalescenza come da documentazione medica.

**Art. 27**

*(Sistema di informazioni)*

L'Angopi e Ancst-Legacoop informano le OO.SS., stipulanti il presente contratto, sulle seguenti materie: previsioni e programmi aziendali, ristrutturazioni o riorganizzazioni o comunque modifiche tecnologiche, l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, andamento dell'occupazione e dell'attività svolta e la formazione professionale.

Le comunicazioni di cui al comma precedente vengono fornite periodicamente prima dell'attuazione dei provvedimenti aziendali e comunque almeno una volta all'anno.

**Art. 28**

*(Relazioni sindacali)*

In conformità allo spirito del "Protocollo d'intesa 23 luglio 1993" e del "Protocollo sociale 22 dicembre 1998", le relazioni sindacali saranno caratterizzate dal principio della concertazione finalizzata allo sviluppo economico e occupazionale.

Nell'ambito dell'autonomia delle parti e dei rispettivi ruoli, le relazioni sindacali avverranno a livello sia nazionale sia decentrato aziendale, con un sistema di informazione, consultazione, contrattazione e verifica, sempre tenuto conto dei vincoli a cui i Gruppi devono rispondere.

Per quanto riguarda l'informazione vedi l'art. precedente; per quanto concerne la contrattazione aziendale vedi art. 38.

**Art. 29**

*(Rappresentanza sindacale unitaria)*

Le parti si danno atto che le rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle R.S.U., nel rispetto dei principi e della disciplina stabiliti dal Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro, sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993, e dall'accordo di settore di cui all'allegato e per quanto in esso non previsto dall'accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie del 20 dicembre 1993. Tutto ciò sempre tenuto conto della subordinazione del Gruppo verso l'Autorità Marittima e della dipendenza dello stesso dalle variazioni del carico di lavoro derivante dai flussi di traffico.

Il numero massimo dei componenti delle R.S.U. è di 3 componenti nei singoli scali che occupano oltre i 15 lavoratori.

Le parti si danno reciprocamente atto che le funzioni attribuite per legge e/o per contratto alle rappresentanze sindacali aziendali vengono esercitate dalle rappresentanze sindacali unitarie. Le stesse risultano pertanto titolari di tutti i relativi diritti, poteri e tutele.

Le parti si incontreranno per armonizzare ed adeguare le normative contrattuali con eventuali interventi legislativi in materia.

**Art. 30**

*(Permessi sindacali)*

I permessi sindacali disponibili per le RSU/RSA corrispondono a 2 ore annue da calcolarsi per ciascun lavoratore in forza in ogni scalo.

Fermo restando le due ore di cui al comma precedente, in caso di costituzione della R.S.U., un'ora per ciascun dipendente resta a disposizione delle strutture aziendali di FILT, FIT, UILTRASPORTI, mentre la rimanente ora verrà attribuita alla R.S.U. stessa. Le OO.SS. territoriali di FILT, FIT, UILTRASPORTI comunicheranno tempestivamente al Gruppo gli aventi diritto a godere di tali permessi.

Ai lavoratori componenti degli organi direttivi sia delle confederazioni sia dei sindacati di categoria stipulanti il presente CCNL spettano un numero di permessi giornalieri non superiori a 12 annui.

### **Art. 31**

*(Affissioni)*

I Gruppi consentiranno alle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 19 della legge 300/70, alle R.S.A. ovvero, ove costituite, alle R.S.U. di fare affiggere su appositi spazi, che i Gruppi avranno cura di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno delle unità produttive, pubblicazioni e comunicati inerenti a materia di interesse oggettivamente sindacale e del lavoro.

#### *NOTA A VERBALE*

Il contenuto di dette pubblicazioni e comunicazioni, di cui copia sarà inoltrata al Gruppo, non dovrà risultare lesivo del Gruppo e della sua dirigenza.

### **Art. 32**

*(Assemblee)*

- I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché, compatibilmente con le esigenze del servizio, durante l'orario nei limiti di dieci ore annue retribuite.
- Le riunioni sono indette dalle R.S.U./R.S.A. o dalle OO.SS. stipulanti il presente contratto con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e vengono comunicate preventivamente all'Autorità Marittima e agli organi del Gruppo.
- Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in più riunioni nella medesima giornata.
- Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e delle navi, la salvaguardia degli impianti e l'operatività del porto.
- La convocazione dell'assemblea, unitamente all'orario di svolgimento ed all'ordine del giorno della stessa, dovrà essere resa nota al Gruppo con un preavviso di almeno 72 ore.
- All'assemblea potranno partecipare i dirigenti sindacali, i cui nominativi e qualifiche dovranno essere preventivamente resi noti al Gruppo.

### **Art. 33**

*(Contributi sindacali)*

Il lavoratore che intenda versare, tramite ritenuta mensile sulla busta paga, il proprio contributo sindacale alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto incaricherà il Gruppo attraverso apposita delega di pagamento, espressa in forma scritta.

La delega di pagamento conterrà: l'indicazione dell'Organizzazione sindacale beneficiaria, il numero di conto corrente su cui il Gruppo effettuerà i versamenti dei contributi sindacali, l'ammontare del contributo ovvero l'importo percentuale della trattenuta, che non potrà essere di norma inferiore all' 1% del minimo conglobato.

La trattenuta sarà applicata su tutte le mensilità percepite dal lavoratore e sarà versata mensilmente all'organizzazione sindacale interessata.

La delega avrà validità fino a quando non venga revocata dal lavoratore in forma scritta, dandone comunicazione al Gruppo ed all'Organizzazione sindacale interessata. Gli effetti della revoca decorreranno dal mese successivo a quello di ricevimento da parte datoriale, salvo diverse previsioni contenute nella originaria delega di pagamento.

#### **Art. 34**

*(Procedure e sedi di composizione delle controversie)*

Le parti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, le eventuali divergenze in merito all'interpretazione delle norme contrattuali e di legge disciplinanti il rapporto di lavoro - eccezion fatta per quelle di cui all'art.8 (*infrazioni disciplinari e sanzioni*) del presente contratto - devono essere rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti a livello nazionale, convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie.

Per l'esame della controversia è sempre necessario il coinvolgimento dell'Autorità Marittima.

Quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro può chiedere che la questione venga esaminata tra il Gruppo e la R.S.U./R.S.A. interessata, o in mancanza le OO.SS. e Ancst-Legacoop firmatarie del presente contratto.

Qualora si tratti di controversia plurima la richiesta di instaurare la presente procedura può essere assunta dalla R.S.U./R.S.A.

Per controversie plurime si intendono i contenziosi applicativi derivanti da contratto e/o da leggi e riguardanti una pluralità di dipendenti.

La richiesta di esame della questione avviene per iscritto, tramite la presentazione di apposita domanda che deve contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale si intende proporre reclamo ed i motivi del reclamo stesso.

Il Gruppo entro 10 giorni dalla data di ricevimento della domanda fissa un incontro con il lavoratore e la R.S.U./R.S.A. interessata per l'esame della controversia.

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

A richiesta di una delle parti possono intervenire nelle controversie le OO.SS. nazionali e l'Angopi.

#### **Art. 35**

*(Tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale)*

Il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale è disciplinato dall'art. 410 e 411 c.p.c. e dai regolamenti interni dei Gruppi. È comunque necessario il coinvolgimento dell'Autorità Marittima.

#### **Art. 36**

*(Codice di autoregolamentazione dello sciopero e procedure di raffreddamento e di conciliazione)*

La titolarità a dichiarare, sospendere o revocare gli scioperi è riservata alle OO.SS. nazionali confederali e di categoria per quelli nazionali; alle OO.SS. confederali e regionali di categoria per quelli regionali; alle OO.SS. confederali e territoriali di categoria per quelli locali; alle R.S.U./R.S.A. per gli scioperi aziendali e/o unità produttive.

Lo sciopero non può riguardare le prestazioni che possono in qualche modo coinvolgere i diritti delle persone costituzionalmente tutelate, quelli alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione. In particolare, dallo

sciopero proclamato sono escluse le prestazioni che potranno coinvolgere trasporti da e per le isole, navi passeggeri, navi-cisterne, gasiere e chimichiere in uscita, navi per approvvigionamento energetico per prestazioni non rinviabili dopo lo sciopero, animali vivi, merci deperibili e comunque sono esclusi i servizi di sicurezza richiesti dalle Autorità competenti.

Le attività di cui sopra, sono assicurate mediante l'impiego di un organico minimo preventivamente comunicato all'Autorità Marittima.

### **Art. 37**

*(Previdenza complementare)*

Entro il 31.12.2006 le parti si incontreranno per l'individuazione dello strumento idoneo per la previdenza complementare a cui aderire.

## **CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO**

### **Art. 38**

*(Contrattazione aziendale o di secondo livello)*

La contrattazione aziendale o di secondo livello, nel rispetto di quanto previsto al comma 3 del capitolo "assetto contrattuale" del protocollo del 23 luglio 1993, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal presente C.C.N.L.

Alla contrattazione di secondo livello viene demandata la valutazione:

- a) dei risultati aventi come obiettivo gli incrementi di produttività legati al traffico marittimo-portuale,
- b) della complessiva efficienza,
- c) della qualità del servizio ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della funzionalità del Gruppo,
- d) della qualità del lavoro,
- e) degli esiti conseguiti, in quanto presidio con obblighi di servizio pubblico, a favore della generale sicurezza del porto
- f) del livello di formazione di cui all'art. 7
- g) sulle condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni, in attuazione delle norme di legge esistenti.

Inoltre:

degli indumenti di lavoro e i Dispositivi di Protezione individuale secondo le regole dettate dalle Leggi, Regolamenti e Norme di settore, sia nazionale che europee, aventi le caratteristiche definite nella circolare Angopi n. 127/05 del 3 agosto 2005, che, in ottemperanza ai dispacci del Comando Generale delle Capitanerie di porto, in materia di Security e Security Pass, oltre ai compiti istituzionali di Safety, indica la necessità di avere un abbigliamento uniforme sul piano nazionale adeguato comunque alle condizioni operative, geografiche e meteorologiche nelle quali operano i singoli Gruppi.

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, si impegnano, anche in nome e per conto dei propri organismi territoriali e aziendali nonché delle R.S.U./R.S.A. costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 20/12/93, a dare corretta attuazione ai principi e contenuti del presente articolo.

### **Art. 39**

*(Indumenti di lavoro)*

La fornitura degli indumenti di lavoro secondo le caratteristiche di cui all'art. precedente, sono a carico del Gruppo che ne individua le quantità.

Il lavoratore è tenuto ad indossare in servizio gli indumenti fornitigli, nonché curare la buona conservazione degli stessi.

**Art. 40**

*(Ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro)*

I soggetti di cui al campo di applicazione assumono le iniziative per garantire la puntuale applicazione delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza del lavoro fermo restando che, per le parti in materia non esplicitamente disciplinate dal presente contratto, trovano applicazione: l'art .9 della L. 20.5.70 n° 300, il D.lgs. 27.7.99 n° 271 e per quanto non diversamente previsto da detto D.lgs. le disposizioni di cui al D.lgs. 19.9.94 n° 626 come modificato dal D.lgs. 19.3.96 n° 242, l'accordo interconfederale 22.6.95 (parte prima).

Nell'ambito dell'attività di cui all'art. 27 (*Sistema di informazioni*) del presente CCNL l'Angopi effettuerà la valutazione degli infortuni e delle malattie professionali per le attività di ormeggio e battellaggio con particolare riferimento alle operazioni svolte per l'espletamento dei servizi sia in banchina che a bordo, rendendone completa e puntuale analisi statistica agli enti assicurativi, secondo protocolli appositamente predisposti.

L'Angopi provvederà, inoltre, alla promozione di studi e ricerche e formulazione di proposte in materia di salute, sicurezza ed igiene del lavoro, nonché in materia formativa ed informativa, anche in coordinamento con gli altri organismi istituzionali preposti.

**Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

Per quanto concerne le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), la tutela al medesimo riconosciuta, si richiama l'art.19 del D.lgs. 626/94 e l'art. 16 del D.lgs. 271/99, con particolare attenzione al punto 5 che, a parziale modifica di quanto stabilito ai punti precedenti, cita specificatamente le "unità adibite ai servizi tecnico nautici" indicando che il rappresentante può essere eletto nell'ambito del personale appartenente alla struttura di terra".

Per ciò che attiene il concreto svolgimento delle funzioni attribuite al R.L.S. si precisa quanto segue:

- **accesso ai luoghi di lavoro:** la visita che deve essere preventivamente segnalata al Gruppo, può avvenire anche alla presenza del responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione o di un addetto da questi incaricato;
- **consultazione:** a tal fine il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipa alle riunioni periodiche e può richiederne la convocazione al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Egli può inoltre formulare proposte ed opinioni. L'avvenuta consultazione è attestata dalla firma su apposito verbale degli incontri;
- **informazione:** il R.L.S. ha accesso alla documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi redatta ai sensi dell'art.4 del D.lgs 626/94 e dell'art. 6 comma 1 lettere a)b)c) del D.lgs 271/99 nonché ai registri degli infortuni e ad ogni ulteriore aggiornamento mediante consegna materiale di copia degli stessi.

L'utilizzo delle notizie contenute nella documentazione aziendale deve avvenire nel rispetto del segreto industriale.

L'esercizio delle funzioni sopraindicate è garantito dal riconoscimento per ciascun R.L.S di un numero di permessi retribuiti pari a:

- 16 ore annue per i Gruppi fino a 5 Ormeggiatori/Barcaioli
- 30 ore annue per i Gruppi da 6 a 15 Ormeggiatori/Barcaioli
- 60 ore annue i Gruppi con più di 15 Ormeggiatori/Barcaioli.

La formazione del rappresentante per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del Gruppo, si svolge mediante un programma formativo che tiene conto della specificità delle attività di Ormeggiatore e Barcaiolo e dei contenuti del DM 16 gennaio 1997, quali

- Principi costituzionali e civilistici
- Legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro

- Principali soggetti coinvolti e relativi obblighi
- Definizione e individuazione dei fattori di rischio
- Valutazione dei rischi
- Individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione
- Aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori
- Nozioni di tecnica della comunicazione

Il periodo formativo avrà una durata minima di 32 ore.

Il Gruppo, qualora introduca innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede ove necessario una integrazione della formazione o comunque almeno tre ore l'anno di aggiornamento dello stesso.

Le attività formative obbligatorie, come sopra specificate, e le ulteriori future necessità che dovessero, di volta in volta, presentarsi potranno essere validamente erogate dall'Angopi nella sua qualità di Associazione professionale che provvederà a predisporre programmi specifici del settore.

### **Formazione di ingresso alla sicurezza**

In occasione dell'assunzione e/o temporanea utilizzazione ogni lavoratore Ormeggiatore e/o Barcaiolo riceve, con oneri a carico del Gruppo, una adeguata formazione alla sicurezza ed igiene del lavoro non inferiore a 24 ore.

Il Gruppo rilascia, a ciascun lavoratore, apposito certificato che attesti contenuti e modalità della formazione erogata.

La formazione di ingresso non sostituisce quella prevista dalla legislazione vigente.

### **Art. 41**

*(Tutela della maternità e della paternità - Aspettativa per funzioni pubbliche o per cariche sindacali - Permessi ai volontari di protezione civile - Volontariato - Tutela delle persone tossicodipendenti e degli etilisti - Tutela delle persone portatrici di handicap)*

Per quanto sopra si fa riferimento alle norme di legge vigenti.

### **Art. 42**

*(Patrocinio legale dei dipendenti)*

Il Gruppo nell'ambito della tutela dei propri diritti ed interessi, assicura l'assistenza in sede processuale agli Ormeggiatori/Barcaioli che si trovino implicati, in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti assegnati, in procedimento di responsabilità civile o penale, in ogni stato e grado di giudizio.

Qualora, con sentenza passata in giudicato, sia rilevata la responsabilità del dipendente per dolo o colpa grave, è fatta salva la rivalsa delle spese sostenute dal Gruppo anche se l'interessato sia stato assistito da un legale dello stesso.

### **Art. 43**

*(Inscindibilità delle disposizioni contrattuali)*

Le disposizioni del presente CCNL nell'ambito di ogni istituto sono correlate, inscindibili tra loro, non modificabili e non si cumulano ad alcun altro trattamento.

### **Art. 44**

*(Rinvio)*

Per quanto non previsto dal presente CCNL valgono le norme di legge che disciplinano il rapporto di lavoro subordinato di diritto privato.

**Art. 45**

*(Decorrenza e durata)*

Il presente CCNL ha decorrenza dal 01/07/2006, salvo diverse decorrenze previste in singoli articoli o punti; esso ha durata quadriennale per la parte normativa che scadrà al 30.06.2010 e durata biennale per la parte economica che scadrà al 30.06.2008.

Sono fatte salve le diverse decorrenze previste in singoli articoli o punti del presente CCNL.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al comma precedente se non disdetto tre mesi prima della scadenza con raccomandata r.r. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Roma, 31 maggio 2006

## INDICE

VERBALE	pag. 2
PARTI STIPULANTI	pag. 3
PREMESSA AL CCNL	pag. 5

<b>ARTICOLO</b>	<b>ISTITUTO</b>	<b>PAG.</b>
1	Campo di Applicazione	8
2	Appartenenti al Gruppo	8
3	Assunzione	8
4	Periodo di Prova	9
5	Rapporti Gerarchici e Disciplinari	9
6	Condotta del Personale	9
7	Formazione Professionale	10
8	Infrazioni Disciplinari e Sanzioni	11
9	Controversie Sindacali	11
10	Orario di Lavoro	12
11	Lavoro a Turni, Supplementare, Straordinario	12
12	Mansioni e Classificazione del Personale	12
13	Retribuzioni	14
14	Aumenti Periodici di Anzianità	16
15	Divisore Orario e Giornaliero	17
16	13ma e 14ma mensilità	17
17	Corresponsione della Retribuzione	18
18	Giorni Festivi	18
19	Ferie	19
20	Trattamento di Malattia e Infortunio Non sul Lavoro	20
21	Infortuni sul Lavoro e Malattie Professionali	21
22	Congedo Matrimoniale	22
23	Aspettativa	22
24	Assenze e Permessi	23
25	Permessi per Motivi di Studio	24
26	Donatori Sangue ed Organi	25
27	Sistema di Informazioni	26
28	Relazioni Sindacali	26
29	Rappresentanza Sindacale Unitaria	27
30	Permessi Sindacali	27
31	Affissioni	28
32	Assemblee	28
33	Contributi Sindacali	29
34	Procedure e Sedi di Composizione delle Controversie	29
35	Tentativo Obbligatorio di Conciliazione in Sede Sindacale	31
36	Codice di Autoregolamentazione dello Sciopero	31
37	Previdenza Complementare	31
38	Contrattazione Aziendale o di Secondo Livello	32
39	Indumenti di Lavoro	33
40	Ambiente, Sicurezza ed Igiene sul Lavoro	33
41	Tutele della Maternità e della Paternità...	36
42	Patrocinio Legale dei Dipendenti	36
43	Inscindibilità delle Disposizioni Contrattuali	36
44	Rinvio	37
45	Decorrenza e Durata	37
	TRATTAMENTO ADDETTI	38
	PROTOCOLLO D'INTESA ALLEGATO AL CCNL	40