

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE DI LAVORO PER I LAVORATORI DEI MEZZI MARITTIMI DELLA C.M.C. DI RAVENNA

Ravenna, 30 settembre 2013

Tra

La CMC nelle persone di:

Leonardi Roberto, Bravaccini Marck, Potenza Leonardo, Liverani Claudio e Giuliani Valerio.

e

Le OO.SS. Fillea-CGIL, Feneal-UIL e Filca-CISL tutte di Ravenna e le RSU del settore mezzi marittimi nelle persone di:

Marchi Giancarlo, Giordano Domenico, Bisignani Maurizio, Venturi Gianni, Cavaliere Sergio.

Viene stipulato il presente contratto di lavoro.

SEZIONE PRIMA - RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

ART. 1 - DIRITTO DI INFORMAZIONE

La CMC di Ravenna ed i rappresentanti sindacali dei lavoratori del settore Mezzi Marittimi intendono attuare il sistema di informazione previsto dall'art. 3 del CCNL delle Cooperative di Produzione e Lavoro del 26 aprile 2010 e successive modificazioni ed il sistema delle procedure di consultazione ed informazione consolidate presso la medesima CMC.

Il sistema di informazione e consultazione sindacale, fermo restando le rispettive e distinte responsabilità, è finalizzato ai seguenti obiettivi:

a) - sviluppare momenti e temi di confronto tra le parti sui fattori dinamici del settore, delle politiche industriali, investimenti tecnici, l'organizzazione del lavoro, politica delle risorse professionali, competitività, formazione, costo del lavoro, ecc.;

b) - fornire semestralmente, su iniziativa delle parti, con appositi incontri, informazioni specifiche sull'andamento dei programmi annuali definiti sia in sede di preventivo che di verifica e consuntivo; la realizzazione delle nuove iniziative produttive, le loro caratteristiche e dislocazione; i riflessi di tali iniziative sul mercato del lavoro ed i livelli occupazionali, i problemi inerenti l'organizzazione del lavoro ed il ciclo degli orari, la gestione delle risorse professionali ed i programmi di formazione ed il sistema della sicurezza e ambiente di lavoro.

I rappresentanti dei lavoratori e le Organizzazioni Sindacali si impegnano - per parte loro - ad un uso corretto e responsabile delle informazioni ricevute, riconoscendo il carattere di necessaria riservatezza delle stesse, date in particolare, le caratteristiche del settore dei mezzi marittimi.

ART. 2 - OCCUPAZIONE

La stabilità dei livelli occupazionali del settore mezzi marittimi e lo sviluppo del settore sono - per le parti interessate - obiettivi prioritari permanenti. In questo ambito la CMC si impegna a garantire un organico compatibile con l'attuazione degli orari di lavoro e della turnistica definita in sede negoziale e provvedere, dopo verifiche, agli eventuali adeguamenti necessari. Gli organici definiti devono essere tali da consentire il godimento delle ferie, dei riposi compensativi programmati e delle eventuali assenze. Per il raggiungimento di tali obiettivi la CMC ha facoltà di assumere lavoratori con contratti a tempo determinato.

ART. 3 - DELEGATI SINDACALI E PERMESSI SINDACALI

Ad iniziativa dei marittimi imbarcati nell'ambito del settore possono essere nominati due delegati sindacali aziendali.

I delegati sindacali rappresentano i lavoratori e sono riconosciuti dall'azienda. Il monte ore annuo complessivo per l'espletamento delle suddette funzioni e compiti sarà pari a 96 ore retribuite. I permessi verranno concessi dalla CMC compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e di servizio e dovranno essere richiesti per iscritto dalle Organizzazioni Sindacali con preavviso di almeno 24 ore. Le Organizzazioni Sindacali comunicheranno alla CMC i nominativi dei delegati sindacali e le variazioni relative.

ART. 4 - DELEGHE PER LA RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI SINDACALI

Il personale imbarcato potrà far pervenire alla CMC una delega a trattenere sulle proprie spettanze mensili un contributo volontario a favore delle Organizzazioni Sindacali. Nella delega dovrà essere indicato, oltre all'organizzazione sindacale alla quale dovrà essere effettuato il relativo versamento, l'ammontare del contributo sindacale. La delega sarà valida per l'intero periodo di imbarco, salvo diversa precisazione e dovrà essere revocata per iscritto.

ART. 5 - ASSEMBLEA

I lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro, nonchè durante l'orario di lavoro nei limiti di **12** ore annue per le quali sarà corrisposta la normale retribuzione. Tale diritto va esercitato dai lavoratori non pregiudicando le esigenze tecnico-produttive e di servizio e dando preventiva comunicazione alla CMC almeno 48 ore prima.

Alle riunioni possono partecipare dirigenti esterni del sindacato e gli istituti del Patronato delle Confederazioni Sindacali riconosciute dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale su temi di competenza degli istituti di Patronato stessi.

ART. 6 - ACCORDI GENERALI

Le parti concordano che il presente contratto ha come riferimento per i livelli retributivi il Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori delle Cooperative di produzione e lavoro dell'Edilizia del 26 aprile 2010 e successive modificazioni. Pertanto se durante la validità del presente contratto si dovessero verificare aumenti retributivi per i lavoratori edili della CMC di Ravenna in seguito a pattuizioni nazionali, territoriali ed aziendali, si opererà un adeguamento automatico anche per i lavoratori marittimi imbarcati sui pontoni e le draghe. A maggiore esplicitazione delle caratteristiche del presente contratto, si conferma che il medesimo, proprio per la specifica caratteristica di svolgere lavori edili marittimi compresi nel citato contratto nazionale, recepisce altresì i risultati della contrattazione collettiva di secondo livello svolta in sede territoriale. Pertanto ai lavoratori marittimi imbarcati si applica la disciplina riferita dall'art. 6 del CCNL del 26 aprile 2010 e successive modificazioni e del Contratto Provinciale di Ravenna del 1 agosto 2006 e successive modificazioni in materia di Elemento Variabile della Retribuzione (EVR).

SEZIONE SECONDA - REGOLAMENTAZIONE COMUNE LAVORATORI MEZZI MARITTIMI

ART. 7 - LIVELLI E QUALIFICHE

Tenuto conto del particolare lavoro svolto dai marittimi dei pontoni e delle draghe si definisce una classificazione unica articolata su 5 livelli cui corrispondono altrettanti valori minimi tabellari mensili secondo le tabelle allegate i cui valori sono quelli ragguagliati a mese. La retribuzione oraria degli operai, anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari; l'ammontare così ottenuto viene moltiplicato per le ore lavorate e per quelle dovute dal datore di lavoro a norma della legge.

I lavoratori assunti a tempo indeterminato al 1° livello (quello di primo ingresso) hanno diritto ad un efficace processo di inserimento e qualificazione che consenta il passaggio al 2° livello entro 12 mesi di effettiva prestazione lavorativa. La CMC si impegna a fornire alle rappresentanze sindacali adeguati motivi per il mancato superamento del periodo di primo ingresso. I lavoratori provenienti dal settore edile della CMC saranno inquadrati nella presente classificazione e così di seguito precisato:

5° livello	Capo Pontone Capo Draga
4° livello	Direttore di Macchina, Nostromo, Motorista, Marinaio dragatore, Marinaio gruista
3° livello	Marinaio e Marinaio-cuoco
2° livello	Giovanotto
1° livello	Mozzo

I Capo Pontone e/o Capo Draga per i quali sia accertato, da parte dell'azienda, che svolgano un ruolo che richiede una rilevante responsabilità e che all'incaricato sia riconosciuto una elevata preparazione professionale, una comprovata esperienza ed un buon grado di autonomia ed iniziativa potranno essere inquadrati ad un livello superiore e cioè al 6° livello.

I Direttori di macchina e/o i Marinai Gruisti per i quali sia accertato, da parte dell'azienda, che svolgano funzioni che richiedono particolare iniziativa o autonomia funzionale, nell'ambito delle direttive ricevute e per il cui svolgimento sia necessaria una approfondita conoscenza tecnica ed una comprovata esperienza acquisita nel campo delle proprie attività potranno essere inquadrati al livello superiore e cioè al 5° livello.

Verrà assegnata al lavoratore impiegato come gruista la qualifica con la dizione "Gruista" operando le opportune registrazioni in fase di assunzione (tramite convenzione alla Capitaneria di Porto) e sul ruolino di bordo.

ART. 8 - VALUTAZIONI PROFESSIONALI E CORSI PROFESSIONALI

Verrà effettuata periodicamente una valutazione professionale. Le parti si riservano in tale ambito di esaminare le situazioni specifiche definite e quelle eventualmente emergenti. La valutazione comporterà un approfondimento del ruolo svolto all'interno dell'organizzazione del lavoro e dei fattori dinamici della gestione; in particolare in tale sede dovrà verificarsi la corretta applicazione dell'inquadramento aziendale definito e le possibili variabili intervenute.

Durante tali verifiche verranno definite le esigenze di aggiornamento e qualificazione professionale con l'obiettivo di migliorare le conoscenze dei lavoratori e la loro professionalità. Le esigenze di formazione, a carico della CMC, dovranno privilegiare i seguenti corsi di aggiornamento :

- 1) Materia di sicurezza del lavoro nel settore portuale marittimo (Legge 31 dicembre 1998 n.485);
- 2) Interventi antincendio nel porto;
- 3) Codice della Navigazione.

Per l'espletamento di tali obiettivi la CMC ricercherà le condizioni organizzative atte a favorire la presenza dei lavoratori individuati ai suddetti corsi: ciò anche per mezzo di spostamenti nei turni del personale. I marittimi che dovranno sostenere tali corsi potranno usufruire di un permesso retribuito di otto ore annue. I corsi saranno organizzati a rotazione e nel rispetto delle esigenze tecnico-produttive e di servizio.

Saranno tenuti specifici corsi di formazione per il rilascio e per l'aggiornamento dei patentini relativi all'utilizzo dei mezzi per la movimentazione delle merci.

ART. 9 - ASSUNZIONE E CONTRATTO D'IMBARCO

I lavoratori marittimi, il cui rapporto è regolato dal contratto d'imbarco, si intendono assunti normalmente a tempo indeterminato. L'assunzione a tempo determinato avverrà nel rispetto del dimensionamento dell'organico di cui al precedente art. 2 e secondo i programmi di avanzamento produttivo del settore.

ART. 10 - PERIODO DI PROVA

All'atto dell'assunzione il personale dovrà effettuare un periodo di prova di 30 giorni. Durante il periodo di prova ambo le parti hanno diritto alla rescissione del contratto d'imbarco. Il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti del computo dell'anzianità del lavoratore confermato.

ART. 11 - ORARIO DI LAVORO

A) - Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le relative deroghe.

B) - L'orario normale settimanale oppure plurisettimanale è di 40 ore per tutti i mesi dell'anno.

C) - Il prolungamento oltre l'orario di 40 ore dà al lavoratore marittimo il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario e/o altre indennità.

D) - Su preventivo esame delle parti e su comprovate esigenze tecnico-produttive, potranno essere concordati regimi di orario che prevedono turni di lavoro a ciclo continuo avvicendato.

E) - Le parti concordano che stante la peculiarità del settore, la flessibilità annuale dell'orario di lavoro deve corrispondere necessariamente alle fasi di lavorazione produttiva in mare ed i periodi e le modalità di utilizzo dell'orario, concordati dall'azienda ed il sindacato, eccedenti le 40 ore settimanali, potranno corrispondere a riposi compensativi individuali, ferma restando la corresponsione delle maggiorazioni di cui sopra. I riposi compensativi dovranno essere concordati in sede aziendale, salvo diversa indicazione dei lavoratori interessati.

F) - Il marittimo deve prestare la sua opera nell'ora e nel turno stabiliti.

G) - L'orario di lavoro effettuato in navigazione di trasferimento, guardia a bordo, regolazione e manutenzione ordinaria, oppure di passaggio dal servizio di porto e viceversa deve intendersi equivalente per modalità a quello normale delle 40 ore settimanali. Qualora, su semplice richiesta, l'orario di navigazione, di trasferimento, guardia, regolazione o manutenzione richieda la necessità di prestazioni preventive l'inizio oppure la fine dell'orario normale di lavoro, queste verranno retribuite in più con le maggiorazioni del lavoro straordinario.

H) - La consumazione del pasto a bordo durante la fase produttiva prevede la corresponsione di una indennità di disagio commisurata ad un valore equivalente ad 1 ora lavorativa.

I) - Ai lavoratori marittimi spettano permessi individuali per complessive 88 ore per assorbimento del trattamento relativo alle festività soppresse di cui all'art. 1. della legge n. 54/1977 ed al successivo DPR n. 792/85.

L) - Ai lavoratori chiamati alla prestazione lavorativa nel giorno di domenica, sarà garantito il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana che deve essere prefissato in sede aziendale. Al lavoratore, comunque, spetta la maggiorazione per lavoro festivo. La prestazione lavorativa per la domenica oppure

l'eventuale spostamento del riposo settimanale compensativo prefissato, deve essere comunicato al lavoratore con almeno 24 ore di anticipo.

ART. 12 - SOSPENSIONE E RIDUZIONE DI LAVORO

Nei casi di sospensione del lavoro o di riduzione di orario di lavoro per cause di forza maggiore (condizioni ambientali e climatiche avverse, sicurezza, ragioni tecnico-produttive, avaria, ecc.) le parti si incontreranno tempestivamente per valutare i motivi ed i tempi di impedimento. Qualora vengano accertati motivi gravi con tempi di sospensione e riduzione del lavoro, le parti daranno inizio alla eventuale procedura di risoluzione del contratto di imbarco per giustificato motivo. Per i lavoratori di provenienza dal settore edile della CMC, le parti verificheranno le condizioni di ricollocazione nel settore di provenienza.

ART. 13 - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE E MODALITA' DI PAGAMENTO

A) - Ai marittimi il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto, sono applicabili i seguenti elementi della retribuzione:

- minimo di paga mensile;
- indennità di contingenza;
- premio di produzione ex contratto 1.12.1983;
- edr.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 1/22 la paga mensile; la retribuzione oraria per 173. Le giornate di assenza dal lavoro per cause che non comportino la retribuzione verranno detratte dalla retribuzione mensile in base al corrispondente valore giornaliero.

Per l'indennità di contingenza si applicano le disposizioni degli Accordi Interconfederali e della legislazione vigente.

La tabella allegato A) che esplicita i suddetti elementi della retribuzione in vigore alla data 1.9.2013 fa parte integrante del presente contratto.

B) - La retribuzione verrà versata mensilmente al lavoratore il giorno 15 del mese successivo, salvo eventuali acconti se richiesti con almeno 15 giorni di preavviso all'azienda. Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sul documento predisposto a norma di legge deve essere fatto, a pena di decadenza, all'atto in cui avviene il pagamento.

ART. 14 – ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE

Viene istituito un elemento variabile della retribuzione così come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori delle Cooperative di produzione e lavoro dell'Edilizia del 26 aprile 2010 e successive modificazioni.

Pertanto a far data dal 1° luglio 2011, cessa l'elemento economico territoriale ed entra in vigore il nuovo istituto dell'elemento variabile della retribuzione.

L'elemento variabile della retribuzione sarà concordato in sede territoriale quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore edile della provincia di Ravenna e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

ART. 15 – MISURA DELL'E.E.T.

A far data dal 1° luglio 2011 gli importi dovuti a titolo di EET sono stati conglobati nel premio di produzione ex contratto 1.12.1983.

ART. 16 - PANATICA CONVENZIONALE

La panatica convenzionale è fissata nella misura di €. 12,91=. Detto elemento è coefficiente retributivo a tutti gli effetti.

ART. 17 - MENSA DEI MARITTIMI

Considerata la particolarità del settore e l'organizzazione della mensa, si conviene che i natanti abbiano attrezzature adeguate e spazi idonei per il confezionamento e la somministrazione del vitto. Il valore mensa erogato a carico dell'azienda sarà di €. 7,50 a partire dall'1.7.2008.

ART. 18 - TRASPORTO CASA-LAVORO

Ai lavoratori comandati ad operare in unità marittime presenti sul territorio, si riconosce l'istituto del trasporto casa-lavoro. Ai soli lavoratori operanti nelle unità marittime - esclusi gli addetti nei centri fissi oppure uffici - si corrisponderà quanto di seguito riportato:

- a) abbonamento relativo al trasporto pubblico da abitazione all'unità produttiva;
- b) in caso di mancanza del trasporto pubblico, una indennità giornaliera pari a €. 0,18= per ogni chilometro percorso a partire dal centro o frazione, in cui ha sede l'abitazione abituale del lavoratore, all'unità produttiva cui ha sede il luogo di lavoro con una franchigia di Km. 6 (3+3).

ART. 19 - TRASFERTA

A) - L'indennità di trasferta, fermo restando il trattamento di cui all'art. 18 del presente accordo, spetta al marittimo comandato temporaneamente a svolgere la propria attività lavorativa oltre 19 Km. dalla località di assunzione.

L'indennità di trasferta è corrisposta per ogni giornata di lavoro, indipendentemente dalla durata delle prestazioni effettuate fuori sede, con decorrenza 01.07.2006 nella seguente misura:

- da 20 Km.	a 25 Km.	€.	2,75
- da 26 Km.	a 30 Km.	€.	4,61
- da 31 Km.	a 40 Km.	€.	7,61
- da 41 Km.	a 50 Km.	€.	9,25
- oltre 50 Km.		€.	10,61

B) - Nel caso i marittimi usufruiscano di mezzi aziendali, il calcolo della distanza viene effettuato sulla base dei chilometri effettivamente percorsi da tali mezzi.

C) - Ai marittimi comandati a lavorare fuori residenza oltre 70 Km. e comunque impossibilitati al rientro serale, viene garantito il trattamento di trasferta aziendale della CMC in vigore dal 1 gennaio 2004 e successive modificazioni.

ART. 20 - INDENNITA' DI COMANDO PONTONE E DRAGA

In considerazione delle responsabilità assegnate al comando dei mezzi marittimi, si conviene di istituire, con decorrenza 1 luglio 2008, un sistema di indennità specifiche così di seguito distinte:

A) Indennità speciali

- Comando Pontone	da €.	200,00	a	€.	700,00	lordi/ mensili
- Comando Draga	da €.	100,00	a	€.	350,00	lordi/ mensili

- Comando Pontoncino da €. 50,00 a €. 150,00 lordi/ mensili

B) Indennità ruolo temporaneo

Ai marittimi chiamati a svolgere un ruolo di responsabilità operativo, inquadrato anche a livello inferiore le suddette responsabilità di comando, che per un periodo di tempo superiore 30 giorni, coordinano le attività di produzione, la corrispondente forza d'imbarco pur prendendo essi stessi parte alle fasi produttive, verrà corrisposta una indennità di ruolo pari a €. 70,00 mensili. Frazioni lavorative superiori a 15 giorni saranno considerate intere. Detta indennità sarà attribuita a specifico ruolo assegnato e solamente per il tempo assegnato e cesserà allo scadere dell'incarico.

C) Le indennità del presente articolo sono coefficienti della retribuzione a tutti gli effetti. Esse saranno oggetto di periodica informazione sulla loro applicazione oppure a semplice richiesta delle RSU.

ART. 21 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO, IN TURNO

Viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre le 40 ore settimanali.

Viene considerato lavoro notturno quello eseguito dopo le ore 22 e prima delle ore 6.

Gli elementi della retribuzione di cui all'art. 13 del presente accordo, divisi per 173/mi formano la quota oraria per lavoro straordinario o festivo che dovrà essere corrisposta con le seguenti maggiorazioni:

A) - lavoro notturno feriale	25%
B) - lavoro diurno feriale straordinario	35%
C) - lavoro notturno feriale straordinario	40%
D) - lavoro diurno festivo normale	45%
E) - lavoro notturno festivo normale	50%
F) - lavoro diurno festivo straordinario	55%
G) - lavoro notturno festivo straordinario	70%
H) - lavoro a turno	8%
I) - lavoro a turno notturno	11%

Quando vengono stabiliti turni di lavoro avvicendati oppure a ciclo continuo, la retribuzione di cui all'art.13 verrà per dette ore corrisposta con le maggiorazioni di cui alle lettere H) I). La corresponsione di dette maggiorazioni assorbe quanto indicato ai punti precedenti per quanto concerne:

- A) - lavoro notturno feriale;
- B) - lavoro diurno festivo normale;
- E) - lavoro notturno festivo normale.

ART. 22 - FESTIVITA'

A) - Sono considerati giorni festivi i seguenti:

- 1) - tutte le domeniche;
- 2) - 1° Gennaio - Capodanno;
- 3) - 6 Gennaio - Epifania;
- 4) - il lunedì successivo alla Pasqua;
- 5) - 25 Aprile - Anniversario della Liberazione;
- 6) - 1° Maggio - Festa del Lavoro;
- 7) - 2° Giugno - Festa della Repubblica;
- 8) - 15 Agosto - Assunzione;
- 9) - 1° Novembre -Ognissanti;
- 10) - 8 Dicembre - Immacolata Concezione;
- 11) - 25 Dicembre -S. Natale;
- 12) - 26 Dicembre - S. Stefano;
- 13) - 23 Luglio - Santo Patrono della Città di Ravenna - S. Apollinare

B) - Al personale marittimo chiamato a prestare la propria opera a bordo o sia tenuto a disposizione dell'azienda per esigenze di servizio in giorno domenicale spetta il compenso per lavoro straordinario festivo (magg.ne 55%).

C) - Il personale marittimo chiamato a prestare la propria opera a bordo o sia tenuto a disposizione dell'azienda per esigenze di servizio in giorno coincidente con una festività nazionale od altra festività infrasettimanale avrà diritto al compenso previsto per lavoro festivo (magg.ne del 45%).

D) - E' in facoltà dell'azienda concedere, in sostituzione delle retribuzioni di cui ai punti precedenti, giornate di riposo compensativo retribuito, escluse le percentuali di maggiorazione che vanno normalmente retribuite.

E) - Per la festività del 4 novembre, ai marittimi è corrisposto un trattamento economico nella misura di 8 ore della retribuzione calcolata sugli elementi di cui all'art. 13.

ART. 23 - FERIE

I lavoratori marittimi hanno diritto per ogni anno di anzianità conseguita ad un periodo di ferie pari a quattro settimane di calendario (160 ore di orario normale), escludendo dal computo i giorni festivi di cui al precedente art. 22 del presente accordo.

Al lavoratore che non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie, spetta il godimento delle ferie frazionate in ragione di un dodicesimo del periodo feriale intero sopra indicato, per ogni mese di anzianità maturata presso l'azienda.

Il periodo di fruizione delle ferie sarà stabilito di comune accordo secondo le esigenze tecnico-produttive, oppure per unità produttiva o individualmente.

Il monte ferie annuo da godere per ogni lavoratore sarà formato dal periodo corrente e dal monte ferie residuo ed il calendario stabilito dovrà prevedere l'esaurimento delle medesime. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

La malattia intervenuta nel corso del godimento delle ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- malattia che comporta il ricovero ospedaliero superiore a tre giorni;
- malattia la cui prognosi sia superiore a dieci giorni di calendario.

L'effetto sospensivo ha efficacia a condizioni che il dipendente documenti tempestivamente lo stato di necessità intervenuto durante il periodo di ferie programmate.

ART. 24 - GRATIFICA NATALIZIA

Ai marittimi è dovuta entro il 20 dicembre di ogni anno una mensilità aggiuntiva dei seguenti elementi della retribuzione di all'art. 13 del presente accordo:

minimo di paga base, contingenza, premio di produzione, panatica convenzionale, indennità fissa di comando e/o responsabilità.

ART. 25 - INDENNITA' AL MARINAIO-CUOCO

Si conviene che al lavoratore incaricato dall'azienda di espletare, oltre la normale prestazione, le funzioni di cuoco, di istituire una indennità di €. 36,15 lordi/mensili. Tale indennità è coefficiente della retribuzione a tutti gli effetti.

ART. 26 - INDENNITA' PER LAVORI SPECIALI

Ai marittimi che lavorano nelle condizioni di disagio di seguito elencate vanno corrisposte in aggiunta alla retribuzione, le indennità percentuali sottoindicate per le ore effettivamente lavorate:

a) - Lavori marittimi in presenza di terreni fangosi e paludosi che richiedono il costante intervento di montaggio e rimontaggio delle manichette di dragaggio in condizioni disagiate: Indennità del 12%;

- b) - Lavori a bordo in ambienti chiusi di difficile accesso quali casse, serbatoi e sentina: Indennità del 55%;
- c) - Prestazioni di lavoro con utilizzo di acqua precompressa e manichetta: Indennità del 28% ;
- d) - Prestazioni di lavoro eseguite in presenza di pioggia, neve, condizioni meteorologiche avverse allorchè sia consentito operare oltre la prima mezz'ora: Indennità del 15%;
- e) - Prestazioni di lavoro sott'acqua: palombari.
 - Per immersioni superiori ad una ora e mezza: Indennità del 100% per otto ore;
 - Per una sola immersione nel corso della giornata inferiore ad un'ora e mezza: Indennità del 100% per almeno 4 ore.

ART. 26 BIS – LAVORAZIONI SVOLTE IN AVVERSE CONDIZIONI

Fermo restando le indennità speciali previste all'art. 26, vista la particolarità delle lavorazioni del settore marittimo e le avverse condizioni in cui si potrebbe operare, non già regolamentate nel citato articolo, si conviene di valutare, durante lo svolgimento dei lavori di ogni singola commessa, fra azienda e lavoratori se vi possono essere i presupposti relativi a specifici disagi. Il confronto fra azienda e lavoratori potrà individuare soluzioni per superare/attenuare i disagi e/o prevedere forme economiche risarcitorie. Occorre che le questioni relative ai disagi siano particolarmente significative ed ampiamente motivate.

ART. 27 - INDENNITA' DI FLESSIBILITA' / CICLO CONTINUO

Qualora l'impresa si avvalga di un orario strutturato su turni a ciclo continuo senza soluzione di continuità, comprensivo delle giornate di sabato e domenica, verranno erogate, a decorrere dal 1 luglio 2008, le seguenti indennità per sabato e domenica lavorati:

sabato	per	€.	8,70	lordi
domenica	per	€.	11,50	lordi

Per le giornate comprensive del turno notturno lavorato, verrà erogata la seguente indennità:

notte	per	€.	1,45	lordi
-------	-----	----	------	-------

Tali indennità integrative corrisposte mensilmente per le giornate di sabato, domenica e notte lavorate, non costituiscono coefficiente retributivo a tutti gli effetti e vengono riconosciute solo per le situazioni di ciclo continuo della suddetta situazione di flessibilità.

ART. 28 - INDENNITA' DI PERNOTTAMENTO A BORDO

Allo scopo di compensare i particolari disagi connessi il prolungamento della presenza a bordo oltre l'orario di lavoro stabilito con necessità del relativo pernottamento sul mezzo, le parti convengono di corrispondere una indennità di €. 29,00 giornalieri ogni qualvolta alla prestazione di bordo si accomuna il relativo pernottamento. Tale indennità non costituisce coefficiente retributivo a tutti gli effetti e viene riconosciuta, a decorrere dal 1 luglio 2008, solo per i giorni in cui si registra un pernottamento a bordo.

Resta inteso che il lavoratore pernoverà a bordo previa autorizzazione dell'azienda.

ART. 29 – ANZIANITA' PROFESSIONALE LAVORATORI MEZZI MARITTIMI

Viene istituito a far data dall'1.7.2003 a favore dei lavoratori del settore mezzi marittimi un particolare beneficio connesso all'anzianità professionale maturata nel settore. Le condizioni, le modalità, la natura della prestazione ed il relativo diritto hanno come riferimento il regolamento, allegato B), al Contratto Nazionale delle Cooperative Edili del 9.2.2000.

I principali elementi di riferimento per l'applicazione del beneficio sono i seguenti:

- a) il lavoratore matura il diritto annuale alla prestazione quando nel biennio di riferimento possa far valere almeno 2100 ore lavorate computando a tale effetto le ore ordinarie, le ore di ferie, permessi, nonché le ore di assenza dal lavoro per malattia ed infortunio riconosciute dall'IPSEMA;
- b) le ore utili per definire il valore della prestazione sono quelle indicate al punto a) calcolate nei dodici mesi precedenti l'erogazione;
- c) la misura della prestazione, secondo importi crescenti, in relazione al numero degli anni nei quali il lavoratore abbia percepito la prestazione medesima è stabilita dall'apposito accordo nazionale per le prestazioni dell'Anzianità Professionale Edile Operaia di cui al CCNL 9.2.2000;
- d) l'importo della prestazione è dato dalla moltiplicazione delle ore di cui al punto b) per il coefficiente espresso dall'accordo nazionale del punto c);
- e) il primo biennio utile della prestazione va dal 1.7.2002 al 30.6.2004;
- f) l'erogazione di cui sopra, in scadenza al 30.6.2004, avrà come riferimento annuo il periodo 1.7.2003-30.6.2004 e sarà corrisposta con la retribuzione del mese di luglio 2004.
- g) Le erogazioni successive avranno la stessa scadenza e saranno corrisposte di anno in anno nel mese di luglio.

ART. 30 - TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA

In caso di malattia, di più malattie o ricadute, il marittimo non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

Trascorso questo periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio o la malattia debitamente accertata non gli consenta la ripresa del lavoro, il lavoratore ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed al TFR. Ove l'impresa non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso, fatta salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Il lavoratore che cade ammalato in periodo di preavviso ha diritto al TFR ed alla conservazione del posto fino alla scadenza del periodo medesimo.

Il trattamento economico previsto sarà pari al 100% della retribuzione mensile a partire dal 1° giorno di malattia e per la durata di 6 mesi e del 50% per gli ulteriori 3 mesi.

Per il trattamento economico dovuto in caso di malattia si fa comunque riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza e di legge.

ART. 31 - TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO

In caso di infortunio sul lavoro, il marittimo non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisce totalmente e di fatto al marittimo medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro rilasciato dal competente istituto.

Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o la infermità conseguente all'infortunio o alla malattia professionale, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, il lavoratore ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed al TFR.

Il lavoratore che si infortuni oppure sia colpito da malattia professionale in periodo di preavviso ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino ad un massimo di 6 mesi senza interruzione di anzianità. A guarigione clinica avvenuta e comunque trascorso il periodo previsto per la conservazione del posto, il rapporto di lavoro si intenderà senz'altro risolto, fermo restando il diritto al lavoratore di percepire il TFR spettante.

Il trattamento economico previsto sarà pari al 100% della retribuzione mensile a partire dal 1° giorno e per la durata di 6 mesi ed al 50% per gli ulteriori mesi.

Per il trattamento economico dovuto in caso di infortunio si fa comunque riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza e di legge.

ART. 32 - ANTICIPAZIONE DEI TRATTAMENTI DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'azienda anticiperà ad ogni scadenza di paga a titolo di anticipo, ai marittimi ammalati oppure infortunati i trattamenti economici previsti dagli artt. 30 e 31 del presente accordo. Tali anticipazioni non saranno corrisposte nel caso in cui la malattia o l'infortunio non vengano riconosciuti dagli istituti di legge.

ART. 33 - ASSEGNI FAMILIARI

Al personale marittimo verranno corrisposti gli assegni familiari nelle misure e modalità stabilite dalle norme di legge.

ART. 34 - CHIAMATA O RICHIAMO ALLE ARMI

Il marittimo chiamato o richiamato alle armi avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di arruolamento e fino ad un massimo di un mese dalla data del congedo.

ART. 35 - VESTIARIO

L'azienda fornirà ai lavoratori, a seconda delle condizioni di lavoro e delle esigenze effettive, i seguenti indumenti:

- n. 1 giubbotto invernale con caratteristiche termiche elevate, ogni 3 anni;
- n. 3 tute da lavoro ad "alta visibilità" con bandelle catarifrangenti (in alternativa verranno previste tute usate per lavori stradali), ogni anno;
- n. 1 caschetto protettivo;
- n. 1 cappotto cerato.

La fornitura annuale di calzature ai lavoratori sarà effettuata secondo una delle seguenti opzioni:

- n. 1 paio di stivaletti di buona qualità ed adatti per lo scopo;
- n. 1 paio di stivaletti di buona qualità e n. 1 paio di scarpe antinfortunistica;
- n. 2 paia di scarpe antinfortunistiche.

Verranno inoltre forniti ai lavoratori guanti da lavoro, guanti in gomma per il personale di coperta e comando.

Gli indumenti saranno di buona qualità e verranno consegnati nel mese di ottobre di ogni anno. I lavoratori avranno il ricambio presentando il materiale esaurito. I lavoratori si impegnano ad utilizzare e ad indossare sempre e costantemente gli indumenti e le dotazioni antinfortunistiche messe a disposizione dall'azienda.

ART. 36 - LAVORO PER LA SICUREZZA DEI MEZZI MARITTIMI

I lavoratori presteranno la propria opera, senza diritto a compenso per lavoro straordinario quando si tratti di azioni impegnate alla salvaguardia e sicurezza del mezzo oppure delle relative attrezzature. Inoltre saranno tenuti a prestare la loro opera per l'eventuale recupero degli avanzi del naufragio o di altro sinistro occorso al galleggiante, ma in questo caso avranno diritto, in aggiunta al normale trattamento economico, ad uno speciale compenso che sarà determinato, in mancanza di accordo, dall'Autorità Marittima.

SEZIONE TERZA - NORMATIVA

ART. 37 - RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI IMBARCO A TEMPO INDETERMINATO

Fermo restando l'applicazione del Codice della Navigazione nei casi di cessazione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato e delle norme di legge ad esso relative, la risoluzione del contratto di imbarco potrà avvenire anche nei seguenti casi:

a) Risoluzione per volontà del lavoratore

- 1. Il rapporto di lavoro può essere risolto dal lavoratore con un preavviso di 48 ore.
- 2. In mancanza di preavviso il lavoratore non potrà sbarcare senza autorizzazione dell'Autorità Marittima, ove non sia possibile sostituirlo.

b) Risoluzione di diritto

- Il contratto si risolve nei casi previsti dal Codice della Navigazione.

c) Risoluzione per giustificato motivo

- Il contratto, previo il preavviso, si risolve per giustificato motivo nei seguenti casi:

- riduzione del personale;
- riduzione della flotta sociale;
- riduzione dell'attività produttiva per un periodo superiore a 60 giorni;
- disarmo di durata superiore ai 60 giorni, per qualunque causa;

In questi casi la cancellazione dall'elenco e la risoluzione del rapporto saranno effettuate, qualifica per qualifica, partendo da coloro che hanno minore anzianità di azienda.

Il marittimo sbarcato avrà, al riarmo, la precedenza nelle assunzioni. Analoga precedenza avrà nel caso di immissione in servizio di altro mezzo.

Comunque resta inteso che al verificarsi di tali eventi le parti convengono che si incontreranno preventivamente per esaminare la situazione occupazionale e le possibili iniziative per superare le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

Al lavoratore sbarcato per malattia od infortunio sarà conservato il posto di lavoro nei limiti previsti dagli artt. 30 e 31 del presente contratto.

- Il raggiungimento dei limiti di età previsti per il pensionamento dalle vigenti norme ed il termine della sostituzione di personale chiamato o richiamato alle armi o la naturale scadenza del contratto a termine stipulato.

d) Risoluzione per giusta causa

- Ferme restando le ipotesi di risoluzione di diritto del rapporto di lavoro, nonchè di risoluzione per volontà del lavoratore e per giustificato motivo, ed inoltre i provvedimenti che in base alle norme del Codice della Navigazione e le leggi potranno essere adottati dall'armatore e dall'autorità marittima per i casi di infrazioni disciplinari, il rapporto di lavoro potrà essere risolto per giusta nei seguenti casi:

- insubordinazione verso i superiori;
- furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali, data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
- qualsiasi atto colposo che possa compromettere la manovrabilità del mezzo, la sua sicurezza o la incolumità dell'equipaggio o di terzi, o costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali;
- trafugamento di documenti, utensili o di altri oggetti di proprietà dell'armatore;
- abbandono ingiustificato del mezzo ormeggiato in caso di guardia o custodia affidata;
- rissa nei luoghi di lavoro, minacce gravi, vie di fatto o gravi offese verso i compagni di lavoro;
- assenza ingiustificata per tre giorni di seguito;
- recidiva disobbedienza;

- la recidiva nell'anno solare, anche di una sola delle infrazioni disciplinari di cui all'art. 1231 del Codice della Navigazione oppure l'infrazione nell'anno solare di due diverse infrazioni disciplinari previste dall'art. 1231 del Codice della Navigazione, anche se non seguite da pena disciplinare per mancanza di segnalazione dei fatti alla Autorità competente.

e) **Ricorso contro il provvedimento di licenziamento**

- Contro il provvedimento di licenziamento per giusta causa il lavoratore potrà ricorrere alle competenti Autorità nei termini previsti dalle leggi vigenti. L'azienda nel caso che il ricorso venga accettato, reintegrerà il lavoratore nel posto di lavoro corrispondendogli il salario e ogni altro emolumento per il periodo di mancata prestazione lavorativa.

f) **Esclusione di applicazione della Legge n. 604/1966 e della Legge n. 300/1970**

Al di fuori delle pattuizioni del presente contratto non sono comunque applicabili le norme della legge n. 605/1966 e della legge n. 300/1970.

ART. 38 - CESSIONE, TRAPASSO E TRASFORMAZIONE AZIENDA

La cessione, il trapasso, la fusione o la trasformazione in qualsiasi modo dell'impresa non risolvono di per sè il rapporto di lavoro ed il personale addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare. In caso di fallimento o di cessazione dell'impresa, seguiti da licenziamenti del personale marittimo, questi avrà diritto all'indennità di licenziamento od a quant'altro gli compete in base al presente contratto.

ART. 39 - PREAVVISO

Il licenziamento o le dimissioni possono avere luogo in qualunque giorno con un preavviso che, in considerazione delle particolari caratteristiche del settore, è stabilito in sei giorni per i lavoratori con anzianità ininterrotta fino a tre anni e in 10 giorni per i marittimi con anzianità superiore ai tre anni.

ART. 40 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

All'atto della risoluzione del contratto d'imbarco verrà corrisposto al marittimo, non in prova, il trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge n. 297/1982, sulla base di 30/30 della retribuzione. Agli effetti del presente articolo la retribuzione annua da prendere in considerazione è quella composta dai seguenti elementi:

- paga base, contingenza, premio di produzione ex contratto 1.12.1983, indennità comando pontone, panatica convenzionale, ratei della gratifica natalizia, edr.

ART. 41 - DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Collettivo decorre, salvo diverse e specifiche decorrenze, a far data dal 01.09.2013 ed avrà scadenza il 31.12.2018.

Allegato n. 1 - tariffe in vigore all'01.09.2013

Allegato n. 2 - Regolamento di disciplina aziendale che si considera parte integrante del presente contratto.

ALLEGATO N. 1 - TARIFFE IN VIGORE ALL'1.9.2013

Livello	Paga base	Conting.za	Panatica	Ex Premio Prod.ne	EDR	Totale
6°	1.472,74	530,98	12,91	388,00	10,33	2.414,96
5°	1.251,85	525,21	12,91	326,53	10,33	2.126,83
4°	1.119,63	521,70	12,91	293,34	10,33	1.957,91
3°	1.041,52	519,54	12,91	273,08	10,33	1.857,38
2°	935,14	516,63	12,91	246,23	10,33	1.721,24
1°	818,21	513,60	12,91	217,02	10,33	1.572,07

ALLEGATO N. 2

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE E SUE SUCCESSIVE MODIFICHE DA CONSIDERARE PARTE INTEGRANTE DEL CONTRATTO

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA AZIENDALE

A) NORME GENERALI

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli mantenendo rapporti educati sia verso i compagni di lavoro sia nei confronti dei superiori che dei subordinati: il lavoratore è subordinato ai propri superiori con i quali deve collaborare.

In particolare ogni lavoratore è tenuto, in via esemplificativa, al rispetto dei seguenti obblighi e divieti:

- all'obbedienza agli ordini del comandante o di altro superiore e all'osservanza di disposizioni del regolamento di bordo;
- all'osservanza delle disposizioni che disciplinano l'esercizio dell'attività dei porti;
- non assentarsi da bordo senza autorizzazione;
- non mancare di rispetto ai superiori;
- non provocare disordini a bordo;
- non assumere comportamento tale da turbare l'ordine o la disciplina del mezzo o comunque non rispondente alle esigenze dell'ordine o della disciplina stessi ;
- adempiere con la massima diligenza ai propri doveri;
- osservare l'orario di lavoro;
- dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle proprie mansioni;
- astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, azioni che lo distolgano dall'espletamento delle mansioni affidate;
- non prestare attività presso altre aziende direttamente concorrenti, anche al di fuori dell'orario di lavoro, salvo in caso di sospensione dal lavoro non di carattere disciplinare;
- avere cura dei locali, mobili, oggetti e macchinari, cancelleria, attrezzatura, utensili, strumenti e quant'altro a lui affidato;
- osservare le disposizioni aziendali sulla prevenzione degli infortuni;
- comunicare tempestivamente ogni variazione del proprio domicilio e/o numero telefonico;
- astenersi dal promuovere od eseguire vendite di biglietti e di oggetti, collette o raccolta di firme durante l'orario di lavoro, salvo autorizzazione della direzione;
- conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno all'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi dell'attività aziendale.

L'azienda impronerà i rapporti con i dipendenti ai sensi di educazione e di rispetto della dignità personale del lavoratore.

B) NORME PARTICOLARI

1) Assenze

Il lavoratore deve avvertire, dell'assenza, il giorno in cui essa si verifica e giustificare la stessa entro il giorno successivo, salvo il caso di giustificato impedimento. L'assenza non consente la decorrenza della retribuzione anche in casi di giustificazione o autorizzazione.

2) Permessi di entrata o di uscita

Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare il posto di lavoro senza regolare autorizzazione del superiore diretto. Il permesso ottenuto comporta la retribuzione solo per la durata del lavoro prestato.

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattienga sul posto di lavoro in ore non comprese nel suo orario di lavoro; il lavoratore licenziato o sospeso non può andare sul mezzo se non è autorizzato dalla direzione.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni del lavoratore ai doveri di cui al presente Regolamento di disciplina aziendale, possono dare luogo, a seconda della loro gravità, all'adozione dei seguenti provvedimenti:

- a) - rimprovero verbale;
- b) - rimprovero scritto;
- c) - multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione di fatto;
- d) - sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni dieci;
- e) - licenziamento.

Si precisa di seguito il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi.

a) Rimprovero verbale

Nel caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente e tale diffida ha rilevanza di richiamo verbale.

b) Rimprovero scritto

Il rimprovero scritto è provvedimento di carattere ammonitorio e si infligge per infrazioni di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. La recidiva in infrazioni per cui è previsto il provvedimento di rimprovero scritto, non prescritto, dà la facoltà all'azienda di comminare provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a tre giorni.

c) Multa

Vi si incorre nelle seguenti infrazioni:

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricadano i casi previsti dai successivi comma d) e comma e);
- 3) irregolarità di servizio, abusi, mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano arrecato danno;
- 4) irregolarità ed inosservanza analoghe a quelle sopra descritte.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste all'Autorità Marittima.

La recidiva in infrazioni per cui è previsto il provvedimento di multa, non prescritto, dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di giorni dieci.

d) Sospensione

Vi si incorre per le seguenti infrazioni:

- 1) inosservanza ripetuta dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata non superiore a 1 giorno;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 4) presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza;
- 5) abbandono del posto del lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto al comma 3 del comma e);
- 6) esecuzione entro l'azienda di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda;
- 7) insubordinazione lieve verso i superiori;
- 8) insubordinazione.

Resta inteso che, in caso di sospensione, non verrà attuata la procedura amministrativa di sbarco del lavoratore. La recidiva in infrazioni per cui è previsto il provvedimento di sospensione, non prescritto, dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di cui al punto successivo.

e) Licenziamento

Vi si incorre in genere per tutte quelle infrazioni in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, ed in particolare per:

- 1) assenze ingiustificate prolungate oltre i 2 giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate ripetute 2 volte, non cadute in prescrizione;
- 3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di responsabilità, sorveglianza, custodia e controllo, o da parte di altro personale nel caso in cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone, alla sicurezza dei mezzi, degli impianti o strutture portuali, pregiudizio all'esecuzione del servizio o comunque comportino gli stessi pregiudizi;
- 4) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- 5) danneggiamento colposo o volontario alla proprietà dell'azienda e al materiale di lavorazione;
- 6) inosservanza del divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- 7) alterchi con vie di fatto, ingiurie, disordini, risse o violenze sia al di fuori che all'interno dei mezzi navali o degli uffici;
- 8) furto nell'azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- 9) la recidiva, non prescritta, anche di una sola delle infrazioni disciplinari di cui all'art. 1251 del C.N., o l'infrazione di due diverse mancanze disciplinari previste dallo stesso art. 1251 C.N. anche se non seguite dalle pene disciplinari previste dall'art.1252 del C.N.;
- 10) trafugamento di documenti dell'azienda che determinano una violazione dei segreti;
- 11) esecuzione di lavori nell'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- 12) mancanze di gravità analoga a quelle descritte.

Il caso di licenziamento, ai sensi del presente articolo, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fermo il diritto del lavoratore al trattamento di fine rapporto.

PROCEDURA DI CONTESTAZIONE

Procedimento.

Qualora vengano commesse infrazioni che siano ritenute disciplinarmente rilevanti:

- a) l'azienda provvederà a contestare per iscritto al lavoratore le infrazioni;
- b) il lavoratore, entro il termine di cinque giorni da quello in cui ha ricevuto l'addebito, potrà presentare, per iscritto o verbalmente, le sue giustificazioni presso la sede amministrativa dell'azienda. Entro il termine di cui sopra, il lavoratore potrà richiedere di essere sentito con l'assistenza di un rappresentante sindacale o di altra persona di sua fiducia. L'incontro proposto dovrà avvenire entro cinque giorni successivi allo scadere dei primi cinque;
- c) decorsi i termini di cui sopra, l'azienda potrà assumere nonchè attivare le decisioni del caso con provvedimento scritto e motivato;
- d) il procedimento di cui sopra non sarà seguito nei casi in cui si ritenga di irrogare la sanzione del rimprovero verbale;
- e) fermo restando l'espletamento della procedura di contestazione di cui sopra, il rapporto di lavoro, nei casi che comportino il licenziamento senza preavviso per giusta causa, potrà essere sospeso cautelativamente con effetto immediato;
- f) non si deve tener conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari una volta trascorsi due anni dalla loro applicazione;
- g) in tutti i casi in cui, nel presente regolamento, si parla di "prescrizione" delle sanzioni disciplinari, si intende un periodo a ritroso di un anno;
- h) per infrazioni disciplinari non contemplate nel presente regolamento, ma che comunque rivestono carattere di analogia con quelle descritte nei provvedimenti di sospensione e/o licenziamento, l'Azienda, prima di comminare il provvedimento, si consulterà con le Organizzazioni Sindacali firmatarie.

C.M.C. DI RAVENNA

OO.SS.

R.S.U.