

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
*per i lavoratori dipendenti delle Imprese esercenti attività nel settore della Pesca marittima e della imprenditoria ittica*

L'anno 2010 il giorno 15 del mese di gennaio in Roma

Tra

ANAPI PESCA, associazione di categoria di CONFAPI, rappresentata dal suo Presidente nazionale Dott. Ivan Corea, dal Vicepresidente Nazionale e Presidente Regionale Puglia Spinosa Giuseppe, dal Delegato Amministrativo Dott. Andreea Scarlat, dal Responsabile dell'area del Lavoro e Previdenza Dott. Elia Calisi, dal Direttore Tecnico Francesco Zizzo con la partecipazione di una delegazione composta dal Presidente Regionale Sicilia Dott. Piero Forte, da Consigliere nazionale e responsabile della Calabria Renato Alecci, Responsabile Regionale del Veneto Andrea Scala, Responsabile Regione Liguria Felice Mammoliti dal Presidente del Lazio Ettore di Meglio e il Dott. Benedetto De Lorenzo come esperto Fiscale e Tributario.

E

CONFSAL PESCA rappresentata dal Segretario Nazionale Bruno Mariani, dai componenti la Segreteria Nazionale sigri : Fulvio Musso, Claudio Trovato, Romana Mariani, Manuela Caprarelli , Massimiliano Giammarino e Giovanni Russo.

CONFSAL FISALS rappresentata dal Segretario Nazionale Claudio Trovato .

Con l'assistenza della CONFSAL rappresentata dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi

**C.N.E.L.**  
- 2 MAR. 2010  
N°...102811B.....  
ARCHIVIO CONTRATTI

*[Handwritten signatures of ANAPI PESCA representatives]*  
Ivan Corea  
Spinosa Giuseppe  
Andreea Scarlat  
Elia Calisi  
Francesco Zizzo  
Ettore di Meglio  
Benedetto De Lorenzo

*[Handwritten signatures of CONFSAL representatives]*  
Bruno Mariani  
Fulvio Musso  
Claudio Trovato  
Romana Mariani  
Manuela Caprarelli  
Massimiliano Giammarino  
Giovanni Russo

SI E' STIPULATO

il contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti delle aziende esercenti attività disciplinata dalle norme vigenti in materia di Pesca Marittima esso si compone:

**INDICE**

*PREMESSA*

*RAPPORTI SINDACALI TRA LE PARTI*

*CAMPO DI APPLICAZIONE*

*DECORRENZA E DURATA*

**PARTE COMUNE**

TITOLO I Livelli di contrattazione nazionale o aziendale artt. 1,2,3

TITOLO II Diritti Sindacali e di Associazione artt. 4,5,6,7,8,9,10

TITOLO III Efficacia del contratto art. 11

TITOLO IV Esclusività di stampa artt. 12, 13

TITOLO V Assunzione Artt. 14, 15, 16, 17

TITOLO VI Classificazione del Personale artt. 18, 19

TITOLO VII genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti art. 20

TITOLO VIII Contratto di lavoro per i cittadini di paesi membri della Comunità Europea, extracomunitari e per portatori di handicap artt. 21, 22, 23

TITOLO IX Occupazione femminile art. 24

TITOLO X Congedo per matrimonio art. 25

TITOLO XI Mobbing art. 26

TITOLO XII Volontariato art. 27

TITOLO XIII Maternità artt. 28, 29

TITOLO XIV Ferie art. 30

TITOLO XV Aspettativa art. 31

TITOLO XVI Indennità art. 32

TITOLO XVII Corresponsione della retribuzione-reclami art. 33

TITOLO XVIII Trattamento di fine rapporto art. 34

TITOLO XIX Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore ambiente di lavoro art. 35

TITOLO XX Divieti e Risarcimento danni artt. 36, 37

TITOLO XXI Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione art. 38

TITOLO XXII Codice disciplinare artt. 39, 40, 41

TITOLO XXIII Patronati art. 42

TITOLO XXIV Ente Nazionale Bilaterale art. 43

TITOLO XXV Contributo per l'assistenza contrattuale art. 44

TITOLO XXVI Privacy art. 45

**PARTE PER IL PERSONALE IMBARCATO**

TITOLO XXVII periodo di prova art. 46

TITOLO XXVIII Orario di lavoro artt. 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53

TITOLO XXIX lavoro straordinario, domenicale, festivo, notturno artt. 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63

TITOLO XXX Flessibilità e soste artt. 64, 65

TITOLO XXXI tipologie contrattuali art. 66, 67, 68, 69,70

TITOLO XXXII Lavoratori studenti art. 71

TITOLO XXXIII Riposo settimanale -Festività -Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti -Permessi non retribuiti artt. 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78

TITOLO XXXIV Malattia -Infortuni sul lavoro - malattia professionale art. 79

TITOLO XXXV Trattamento economico artt. 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87

TITOLO XXXVI Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso art. 88  
TITOLO XXXVII Indumenti attrezzi di lavoro artt. 89, 90  
TITOLO XXXVIII Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro artt. 91, 92, 93

***-Parte speciale pesca oceanica***

TITOLO XXXIX art. 94, 95, 96, 97, 98, 99

***PARTE PER IL PERSONALE NON IMBARCATO***

TITOLO XL assicurazioni art. 100

TITOLO XLI periodo di prova art. 101

TITOLO XLII Mansioni artt. 102, 103

TITOLO XLIII Orario di lavoro art. 104

TITOLO XLIV Lavoro straordinario, domenicale, festivo, notturno, banca ore artt. 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113

TITOLO XLV flessibilità e soste artt 114, 115

TITOLO XLVI tipologie contrattuali art. 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123

TITOLO XLVII Personale non soggetto a limitazione di orario art. 124

TITOLO XLVIII lavoratori studenti art. 125

TITOLO XLIX riposo settimanale, festività, permessi retribuiti, permessi straordinari retribuiti, permessi non retribuiti artt. 126, 127, 128, 129, 130

TITOLO L malattia, infortuni sul lavoro, malattia professionale art. 131,

TITOLO LI trattamento economico art. 132

TITOLO LII Risoluzione del rapporto, preavviso art. art 133, 134




TITOLO LIII prevenzione e sicurezza art. 135, 136



## PREMESSA

### RAPPORTI SINDACALI TRA LE PARTI

Le Parti, al fine di sviluppare reciproche relazioni sindacali considerate quali strumenti indispensabili per la realizzazione degli obiettivi fissati di concerto nonché per favorire scambi reciproci di servizi fruibili da ogni aderente alle medesime Firmatarie fanno espresso richiamo al protocollo d'intesa sottoscritto in data 26/11/2008. Suddetto protocollo è da considerarsi quale parte integrante del presente articolato. Per lo sviluppo, il rilancio ed il finanziamento del settore, le OO.SS. firmatarie del presente articolato dovranno chiedere, in rappresentanza del settore pesca, di essere inserite (ove non presenti) in tutte le commissioni regionali e provinciali nonché quelle istituite presso i relativi Ministeri e presso l'Unione Europea per la disciplina delle normative nazionali ed internazionali.



### CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato o campagne di pesca posti in essere dalle Aziende del settore Pesca marittima costiera, locale, ravvicinata, mediterranea o d'altura, oceanica (personale imbarcato con la legge 413/84) e maricoltura, acquicoltura, itticultura, pesca turistica, vallicoltura (personale non imbarcato) nonché attività sussidiarie intese quali attività non prevalenti rispetto all'attività principale e che siano utilizzate per:

- Trattamento e vendita prodotti freschi, refrigerati, congelati e trasformati;
- Riparazione o costruzione attrezzi pesca come reti, ami, lenze fisse, trappole fisse ancorate o fissate e trappole mobili;
- Riparazione strumenti azionati a mano o da altra forza di propulsione: fiocine e arpioni; e complementari quali magazzino per la conservazione, manipolazione e vendita diretta del pescato, riparazione e manutenzione scafi e motori, pulizie a qualsiasi titolo condotte ed in qualsiasi forma esercitate, nonché le attività affini e connesse ai settori lavorativi disciplinati dal presente articolato.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione ed in relazione agli imbarchi sui natanti si fa presente sempre la normativa della legge 413/84.

L'articolato si applica altresì all'equipaggio imbarcato sulle navi da pesca marittima intendendo come membro dell'equipaggio anche il marittimo che non risulti, per atto pubblico, titolare del diritto di proprietà, di tutta o di una parte, dell'imbarcazione su cui è imbarcato ancorché formalmente assoggettato alla legge 250/58 (la piccola pesca).




Anche ai sensi di quanto previsto dal comma 7 dell'articolo 6 del decreto legislativo 154/2004, Anapi Pesca, ica - Confisal Pesca, Confisal Fical si danno reciprocamente atto che, ai fini dell'applicazione delle agevolazioni fiscali e previdenziali e della concessione di contributi nazionali e regionali, le imprese di pesca sono tenute ad applicare il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le leggi sociali e quelle riguardanti la sicurezza sul lavoro.

A titolo esemplificativo si riportano le specificità figure principali del settore:

Armatore: è il proprietario registrato di una nave. Se la nave è stata noleggiata a scafo nudo o è gestita interamente o parzialmente da una persona fisica o giuridica diversa dal proprietario registrato in base ad un contratto di gestione, si considera armatore rispettivamente il noleggiatore a scafo nudo o la persona giuridica o fisica che gestisce la nave. All'armatore spetta il compito di vigilanza ed assunzione del personale marittimo e del versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Comandante: è la persona a cui è affidato il comando;

Lavoratore marittimo: è qualsiasi persona che svolga un'attività professionale a bordo di una nave, nonché i tirocinanti e gli apprendisti, ad esclusione del personale a terra che effettua lavori a bordo di una nave all'ormeggio e dei piloti portuali.



### DECORRENZA E DURATA



La validità del presente contratto decorre dal 15 gennaio 2010 e scadrà il 14 gennaio 2013

Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

Per il rinnovo del presente C.C.N.L. è necessario che una delle Parti presenti le proposte per un nuovo C.C.N.L. al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. In sede di rinnovo del presente C.C.N.L. verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo ancora coperto dalla disciplina contrattuale precedente.

## **PARTE COMUNE**

### **TITOLO I**

#### ***Livelli di contrattazione nazionale o aziendale***

**Art. 1-** Le parti, anche in considerazione dell'accordo Quadro di Riforma degli Assetti Contrattuali del 22/01/2009, concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
- b) contrattazione di II livello: contratto integrativo aziendale equiparato a tutti gli effetti a quello nazionale.

**Art. 2 -**La contrattazione collettiva di I livello riconosce alle aziende il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro che si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente C.C.N.L.

Alla contrattazione collettiva nazionale è demandato di provvedere sulle seguenti materie:

- a) Costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
- b) Regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

**Art. 3 -** Alla contrattazione collettiva aziendale è demandato di provvedere alla:

- a) determinazione dell'elemento economico "Premio Produzione" per il solo personale dipendente. Detto elemento sarà concordato, in sede tenendo conto della permanenza dell'imbarco e correlato ai risultati conseguiti;
- b) costituzione e funzionamento dell'organismo aziendale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
- c) attuazione della disciplina della formazione professionale;
- d) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.

Nella contrattazione aziendale dovranno essere definiti anche l'eventuale riduzione dell'orario di lavoro.

Anche per la piccola pesca potrà essere stabilito, in sede di contrattazione aziendale, un minimo mensile garantito come indicato nel presente articolato collegato all'indice revisionale costituito sulla base dell'IPCA.

La richiesta di stipula della contrattazione aziendale deve essere presentata dopo il deposito presso il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali ed il ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali del presente CCNL.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 (sessanta) giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

### **TITOLO II**

#### ***Diritti Sindacali e di Associazione***

**Art. 4 -** Le parti riconoscono che ciascun lavoratore dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

I soci e i lavoratori dipendenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazione in Legge n. 402, il 29 luglio 1996.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro.

Le assemblee si terranno all'inizio od alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali della azienda, ma in presenza i locali idonei, può svolgersi anche

all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti in applicazione a quanto disposto dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300.

**Art. 5** - In applicazione della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono, nelle aziende con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale; nelle aziende da 101 (centouno) a 300 (trecento) lavoratori dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali ed oltre questa soglia ogni 300 (trecento) dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali.

Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di 16 ore mensili.

**Art. 6** - I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 8 (otto) ore per ciascun dipendente.

I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

**Art. 7** - Per i lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della Legge 300/1970.

**Art. 8** - In relazione ai marittimi che vengono imbarcati con il contratto di arruolamento della legge 413/84 nei natanti da pesca le parti si danno atto che i diritti sindacali sono disciplinati dalla L. 300/70 tenendo però conto le caratteristiche del settore ed dei relativi impedimenti disciplinati nelle norme della pesca e del codice della navigazione.

**Art. 9** - Le Parti, non potendo ignorare che, attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita ad una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del paese ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordano, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente CCNL, anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro.

**Art. 10** - Per la riscossione delle deleghe sindacali a favore Delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, il lavoratore potrà presentare direttamente o tramite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto all'impresa una delega a trattenere sulle proprie spettanze l'ammontare del contributo indicato dal sindacato. Il versamento di cui sopra sarà effettuato a cura dell'impresa, secondo le modalità previste dalla delega. La delega stessa avrà validità fino a quando non sarà revocata.

### TITOLO III

#### *Efficacia del Contratto*

**Art. 11** - Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia solo a seguito di richiesta di adesione all'EBIC o di un ulteriore ente che potrà essere costituito in concordanza con le OO.SS. firmatarie del presente contratto e L'ANAPI PESCA.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non, con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

### TITOLO IV

#### *Esclusività di stampa*

**Art. 12** - Il presente C.C.N.L. conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

**Art. 13** - In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro, al Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati. Le Aziende sono tenute ad affiggere a bordo delle imbarcazioni in un posto accessibile a tutto l'equipaggio copia del presente CCNL.

#### TITOLO V Assunzione

**Art. 14** - L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, escluso per le navi di stazza lorda non superiore alle cinque tonnellate, mentre per gli arruolati/imbarcati con la legge 413/84 verrà stipulata una convenzione di imbarco e contenere.

Per il personale non imbarcato le seguenti indicazioni:

la tipologia del contratto di assunzione;

1. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
2. la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
3. l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
4. la durata del periodo di prova;
5. l'indicazione del numero di iscrizione al libro Unico;
6. le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, la posizione INPS, INAIL e/o IPSEMA del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

Mentre per gli arruolati/imbarcati con la legge 413/84 presso i natanti da pesca verrà stipulata una convenzione di imbarco e contenere le seguenti indicazioni:

1. Autorità Marittima competente ed il relativo compartimento marittimo.
2. data di inizio rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o campagna di pesca.
3. Identificativo dell'armatore o comandante.
4. Denominazione del natante e la sua stazza e iscrizione di matricola presso l'Autorità Marittima.

L'Azienda consegnerà gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL al personale non imbarcato mentre per le convenzioni d'imbarco del personale imbarcato una copia della predetta convenzione dovrà essere consegnata, subito dopo la stipula presso l'Autorità marittima, in attesa della registrazione, al marittimo entrato a far parte dell'equipaggio, anche in adempimento e in sostituzione della lettera d'assunzione.

**Art. 15** - Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. certificato di iscrizione al registro dei pescatori: documento di abilitazione all'attività di pescatore marittimo;
2. libretto di lavoro se in possesso e dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione (autocertificazione);
3. libretto di indennità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
4. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme assistenziali e fiscali;
5. accettazione della lettera di assunzione ad esclusione agli imbarcati con la convenzione di imbarco;
6. attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
7. certificato di servizio eventualmente prestato presso altre imprese;
8. certificati o diplomi degli studi compiuti, o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
9. altri documenti e certificati che l'Azienda richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

Il lavoratore dovrà dichiarare all'Azienda la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

Se si tratta di lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.

L'Azienda deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 16 - Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'Azienda per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati.

Art. 17 - In considerazione di quanto disposto dall'art. 25, comma 2 della Legge n° 223 del 23 luglio 1991, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

- a) le assunzioni del personale con qualifiche ricomprese nei livelli primo e secondo;
- b) le assunzioni del personale con qualifiche ricomprese nei livelli terzo e quarto a condizione che abbiano già prestato servizio presso cooperative del medesimo settore ovvero che siano in possesso di un titolo di studio od attestati professionali attinenti alle mansioni da svolgere;
- c) il personale imbarcato onde le normative vigenti non le permettano.

## TITOLO VI

### Classificazione del Personale

Art. 18 - le specializzazioni professionali del personale addetto alla pesca si conseguono alle condizioni con i requisiti e secondo le modalità stabilite dal Ministero. Comunque l'attività lavorativa per il conseguimento dei titoli professionali devono essere effettuate almeno per un terzo su navi nazionali ed in base alle normative del settore pesca.

Art. 19 - Agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro la dizione "lavoratore e/o dipendente" s'intende indicativa della categoria, impiegati ed operai.

Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate, di impiegati od operai.

#### I LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori dipendenti che, in regime di autonomia e discrezionalità, siano delegati a ricoprire, con poteri decisionali e con responsabilità esecutive, incarichi ad alto contenuto professionale, inerenti l'attività della Azienda, finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti come:  
*impiegati con funzioni direttive, comandante, capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale, responsabile laureato in biologia, veterinaria, medicina; tecnico di allevamento, tecnico mangimista; responsabile del ciclo di produzione valliva o di impianto di allevamento ittico (capo valle); molluschicoltore, capo pesca, motorista, Tecnico per la gestione e la certificazione di qualità.*

#### II LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori dipendenti che oltre ad essere in possesso delle competenze indicate al III livello sono altresì dotati di esperienza tecnica derivante da consolidato svolgimento delle proprie funzioni professionali, che siano incaricati di svolgere attività basilari per l'andamento produttivo della Azienda come:  
*caposquadra, coordinatore nuclei operativi, allievo motorista, marinaio polivalente direttore di macchina, nostromo, segretario di direzione con mansioni di concetto; chimico di laboratorio; pescatore subacqueo professionale; responsabile delle fasi di lavorazione all'interno di un impianto di allevamento o di depurazione con azione di coordinamento del personale generico o specializzato, ;*

#### III LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori dipendenti che hanno conseguito cognizioni specifiche attestate da istituti professionali o dallo svolgimento di pratica formativa in materia e che svolgono, con perizia, i lavori loro affidati connessi alle proprie professionalità e competenze tecniche come:  
*marinaio, operaio specializzato, commesso alla vendita al pubblico negli spacci ittici; magazzinoiere anche con funzioni di vendita; autotrenista conducente di automezzi pesanti; banconiere di spacci di prodotti ittici; specialista di pescheria, pompista specializzato anche con responsabilità di cassa, addetto a pratiche doganali e valutarie; astatore.*

#### IV LIVELLO

Appartengono a questo livello:

-- i lavoratori dipendenti che praticano mansioni di base per lo svolgimento delle quali sono necessarie specifiche conoscenze tecnico-pratiche come:  
*giovannotto, manovale specializzato, retiere, operaio qualificato, contabile d'ordine, cassiere comune, addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria; sommozzatore; fatturista; addetto al*



controllo delle vendite; archivista, addetto al controllo e alla verifica delle merci; aiuto commesso negli spacci di vendita di prodotti ittici, conducente munito di patente nautica; pesatore, manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi.

#### V LIVELLO

- i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni manuali che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche come:

Mozzo, inservienti, preparatore di commissioni, aiuto banconiere di spacci facchini, addetti a comuni servizi di pulizia anche a mezzo di macchine, addetto al magazzino, addetti al recupero di contenitori ed attrezzature di imballaggio, lavaggio mezzi, addetti imbragaggio merci, spazzini anche con veicoli, centralinista, autista generico, addetti al carico e scarico merci, guardiani notturni imballatore, impaccatore, conducente di motofurgone; conducente di motobarca senza patente nautica; guardiano di deposito; fattorino; portapacchi, custode; operaio comune; pompista comune senza responsabilità di cassa, nonché i dipendenti di prima assunzione nel settore, garzone.

#### TITOLO VII

##### **genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti**

**Art. 20** - I lavoratori dipendenti, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri soci e lavoratori dipendenti ad esclusione degli imbarcati con la legge 413/84.

#### TITOLO VIII

##### **Contratto di lavoro per i cittadini di paesi membri della Comunità Europea, extracomunitari e per portatori di handicap**

**Art. 21** - Per i cittadini membri di paesi appartenenti alla Comunità europea si applicano le disposizioni previste dagli art. 52-58 del Trattato istitutivo della CEE ratificato con legge 14.10.57, n.1203 ad esclusione di quelli imbarcati con la L.413/84.

**Art. 22** - Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di soci e lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL: artt.318, 319 Codice della Navigazione, art.42, DPR, 2.10.68 n.1639.

Le Parti si impegnano ad individuare percorsi per favorire l'integrazione di detti lavoratori.

**Art. 23** -Nel caso di assunzione a tempo indeterminato a determinato di lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente CCNL.

Per i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciuto dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno ad esclusione degli imbarcati con la L. 413/84.

#### TITOLO IX

##### **Occupazione femminile**

**Art. 24** - Le parti si incontreranno periodicamente a livello aziendale, al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile.

#### TITOLO X

##### **Congedo per matrimonio**

**Art. 25** - Al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi di **calendario**.

Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 80 (ottanta) ore di normale retribuzione.

Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dalla Azienda/cooperativa in via anticipata ed è comprensivo dell'eventuale assegno assistenziale se dovuto.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 (quindici) giorni di calendario.

Entro i 30 (trenta) giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

#### TITOLO XI

##### **Mobbing**

**Art. 26** In caso di Mobbing si fa riferimento alle Leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica dei dipendenti.

## TITOLO XII

### Volontariato

**Art. 27** - Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso, vengono riconosciuti i permessi retribuiti, fino ad un massimo di 16 (sedici) ore nell'anno solare.

Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalle leggi n. 49/97 e n. 266/91, le Aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore ad un anno fino ad un massimo di due, salvo casi particolari ed ad esclusione degli imbarcati con convenzioni d'imbarco l 413/84.

## TITOLO XIII

### Maternità

**Art. 28** - I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle dipendenti.

Le parti concordano che la disposizione della legge 31 dicembre 1971, n. 1204, in materia di permessi post partum, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, direttiva CEE n.96/94, legge 8/3/2000 n. 53 e D.LGS n. 151 del 26/3/2001.

-La dipendente in gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

-Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal RDL 15 ottobre 1936, n.2128.

-Durante lo stato di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:

a. per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b. per tre mesi dopo il parto;

c. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso.

-inoltre la dipendente ha facoltà di prolungare la presenza al lavoro fino ad un mese prima della data presunta del parto ed astenersi per i quattro mesi successivi al parto a condizione che: il medico specialista della S.S.N. ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro e di anticipare l'astensione obbligatoria con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo;

-Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto;

-In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al lavoratore dipendente per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione post partum;

-ciascun genitore può assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi nei primi otto anni di età del bambino elevabili a sette mesi nei confronti del padre che si avvale del diritto per non meno di tre mesi. Tale diritto può essere esercitato anche congiuntamente purché, complessivamente, i genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi;

-nessuna integrazione dell'indennità di maternità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità maturata nel periodo di astensione obbligatoria;

-le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa sono a carico della Azienda con retribuzione pari al 100% della quota giornaliera;

-L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33;

-nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980 n. 33;

-i periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b), c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204; il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204;

-la lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività della Azienda, ultimazione per la quale la lavoratrice madre era assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato;

-i permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge;

-l'interruzione di gravidanza (aborto) entro il 180mo giorno dall'inizio della gestazione è da considerarsi malattia determinata da gravidanza. Questa malattia non concorre al computo del periodo di compimento, ma va considerata come periodo "neutro".

**Art. 29** - Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età la Azienda può, entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a quello parziale ad esclusione degli imbarcati con la convenzione d'imbarco legge 413/84.

#### TITOLO XIV

##### Ferie

**Art. 30** - Il lavoratore dipendente di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di ventisei (giornate retribuite) (=173 ore), salvo quelle previste per legge (fanciulli ed adolescenti).

A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 (sei) giorni.

Compatibilmente con le esigenze della Azienda, e quelle dei lavoratori dipendenti è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari a due settimane. Per le restanti 2 settimane entro i primi 9 mesi dell'anno successivo.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi. Per ragioni contingenti il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute regolarmente documentate.

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore dipendente la retribuzione di fatto.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute.

Con contratto aziendale per il personale extracomunitario al fine di poter garantire una permanenza più lunga nel paese di origine, potranno essere cumulati alle ferie i permessi retribuiti e non retribuiti che saranno goduti in un'unica soluzione.

#### TITOLO XV

##### Aspettativa

**Art. 31** - Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad massimo di 6 (sei) mesi.

Il lavoratore dipendente che entro 7 giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

La Azienda qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.

Al lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, alle seguenti condizioni:

a. che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;

b. che non si tratti di malattie croniche o psichiche;

c. che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

Tale articolo non viene applicato agli imbarcati con l. 413/84 ma faranno fede le norme applicative del codice della navigazione e delle normative della pesca.

#### TITOLO XVI

##### Indennità

**Art. 32** - Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi:

**Indennità in caso di morte** - In caso di morte del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, così come

modificato dalla sentenza della Corte Costituzionale del 19/01/1972, n. 8, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado. La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti. In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima. E' nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

#### TITOLO XVII

##### *Corresponsione della retribuzione -reclami*

**Art. 33** - La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della Azienda, il nome ed il cognome del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del Codice Civile, come modificato dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

Eventuali reclami sull'applicazione normativa ed economica del CCNL dovranno essere presentati al loro insorgere al responsabile.

#### TITOLO XVIII

##### *Trattamento di fine rapporto*

**Art. 34** - Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e le sue modifiche.

##### *- Previdenza complementare*

Le parti, vista la Legge 8 agosto 1995, n. 335, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, e preso atto delle importanti modificazioni apportate al D.Lgs. n. 124/93 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari, hanno deciso di attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria.

Le parti si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo o sull'adesione di fondi già esistenti con la finalità di accantonare il TFR.

L'adesione al Fondo del lavoratore avverrà in modo volontario.

Le contribuzioni al Fondo, nei limiti della deducibilità fiscale prevista dalla normativa di legge, saranno costituite da:

- 1%, a carico del datore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile di cui al presente CCNL;
- 1%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa di cui al presente CCNL;
- l'intero importo del TFR maturato nel corso dell'anno in cui il lavoratore chiede l'adesione al Fondo stesso.

Il lavoratore dipendente potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

#### TITOLO XIX

##### *Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore- ambiente di lavoro*

**Art. 35** - Le parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle Aziende, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Nei casi previsti dalla legge, e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, la Azienda fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli etc) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curando altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.

Ciascun lavoratore dipendente, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella degli altri prestatori presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni

In particolare i lavoratori:

- a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizie al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza;
- e) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria e di altri lavoratori;
- f) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- g) contribuiscono, insieme al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei dipendenti durante il lavoro.

## TITOLO XX

### *Divieti e Risarcimento danni*

**Art. 36** - E' proibito al lavoratore dipendente di prestare la propria opera presso Aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

**Art. 37** - I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena la Azienda ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

## TITOLO XXI

### *Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione*

**Art. 38** - Sarà costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta da 4 (quattro) membri di cui 2 (due) nominati dalle Organizzazioni datoriali e (due) nominati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

La Commissione avrà i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nella Azienda del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello;
- b) Tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- c) Intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- d) Verificare e valutare l'effettiva applicazione nella singola Azienda di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente della Azienda: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- e) Esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- f) Ricezione delle comunicazioni scritte da parte delle Aziende che si avvalgono di contratti a termine;
- g) Esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali.

## TITOLO XXII

### *Codice disciplinare*

**Art. 39** - Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento.

2. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata quando sia esaurita la necessaria

attività istruttoria.

L'Azienda non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

3. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del 5° giorno successivo alla contestazione.

4. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

5. Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi;

- a) Rimprovero verbale: in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;
- b) Rimprovero scritto: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.
- c) Multa: vi si incorre per:
  - 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
  - 2) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
  - 3) negligenza nell'effettuazione del servizio;
  - 4) abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 10 giorni. L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, deve essere versato alle istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale.





d) Sospensione: vi si incorre per:

- 1) inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
- 3) mancata comunicazione della variazione di domicilio;
- 4) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 5) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- 6) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- 7) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- 8) esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
- 9) insubordinazione verso i superiori;
- 10) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- 11) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

e) Licenziamento: vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

- 1) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- 3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- 4) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- 5) danneggiamento grave al materiale aziendale;
- 6) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;
- 7) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;

- 
- 
- 
- 
- 8) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
  - 9) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
  - 10) rissa o vie di fatto nello stabilimento ;
  - 11) gravi offese verso i colleghi di lavoro ;
  - 12) manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
  - 13) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
  - 14) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di videosorveglianza aziendale;
  - 15) concorrenza sleale.





In caso di licenziamento per giusta causa, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge.

Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Le norme su indicate, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

**Art. 40 - Doveri** – Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

- 1) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che la Azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze;
  - 2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL, e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
  - 3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi della Azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso la Azienda stessa;
  - 4) in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno della Azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL del 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in legge n. 562/1925 ;
  - 5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con la Azienda;
  - 6) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali della Azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione della Azienda, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
  - 7) rispettare tutte le disposizioni in uso presso la Azienda se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti;
  - 8) eseguire tutti i lavori usuali di pulizia e manutenzione della nave che venissero ordinati durante l'orario di lavoro;
  - 9) fuori dal normale orario di lavoro, mantenere nella massima pulizia il proprio alloggio.
- 
- 
- 
- 

**Art. 41 - Composizione delle controversie** - Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente CCNL, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n. 604, ed 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente CCNL.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti anche dai dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate all'Ufficio Provinciale del Lavoro (Legge II agosto 1973, n. 533).

La parte interessata, sia essa il dipendente che il datore di lavoro, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta-