CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELLE GUARDIE AI FUOCHI

In Roma, addì 13 febbraio 2020

Fra l'*ANGAF – Associazione Nazionale Guardie ai Fuochi* rappresentata dal Presidente Davide Gaggero ed i Vice Presidenti Domenico Fassari e Adamo Fioretti

e la *FILT – Federazione Italiana Lavoratori Trasporti* rappresentata da Stefano Malorgio (Segretario Generale), Natale Colombo (Segretario Nazionale), Angelo Manicone (Dipartimento Nazionale) e dalla delegazione composta da Sabino Casalino, Guido Cordara, Antonio D'Auria, Fabio Ferretti, Marco Pietrasanta, Filippo Ramognini e Alessio Renucci;

assistita dalla Segreteria della *CGIL – Confederazione Generale Italiana del Lavoro*;

la *FIT – Federazione Italiana Trasporti* rappresentata da Salvatore Pellecchia (Segretario Generale), Maurizio Diamante (Segretario Nazionale), Mario Melchiori (Dirigente Nazionale) e della delegazione composta da Daniele Angerillis, Gennaro Imperato, Stefano Longobardi, Antonino Napoli, Corrado Pani e Massimo Rossi;

assistita dalla Segreteria della *CISL – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori*;

la *Uiltrasporti* rappresentata da Claudio Tarlazzi (Segretario Generale), Marco Odone (Segretario Nazionale), Giuliano Galluccio (Dipartimento Nazionale) e dalla delegazione composta da Massimo Cappellu, Duilio Falvo, Giuseppe Forte, Pasquale Micciché, Rino Missiroli, Andrea Santi, Giuseppe Tamburro, Luca Tomasi, Fabio Ulivari e Mario Zennaro;

assistita dalla Segreteria della *UIL – Unione Italiana del Lavoro*;

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti ed i soci delle Società e/o Cooperative di vigilanza antincendio che sostituisce a tutti gli effetti il precedente CCNL del 28 Luglio 2009 e il verbale di accordo siglato il 3 novembre 2015.

ANGAF

FILT- CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

INDICE GENERALE

SEZIONE PRIMA
SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Premessa			*Pag.*	*5*
Art. 1	-	*Sfera di applicazione*	»	*6*
Art. 2	-	*Informazioni in sede nazionale*	»	*6*
Art. 3	-	*Informazione in sede aziendale*	»	*7*
Art. 4	-	*Contrattazione aziendale di secondo livello*	»	*7*
Art. 5	-	*Formazione professionale*	»	*8*
Art. 6	-	*Diritto di assemblea*	»	*8*
Art. 7	-	*Diritto di affissione*	»	*8*
Art. 8	-	*Rappresentanze sindacali*	»	*9*
Art. 9	-	*Diritto allo studio*	»	*9*
Art. 10	-	*Contributi associativi sindacali*	»	*10*
Art. 11	-	*Affissione del contratto*	»	*10*

SEZIONE SECONDA
DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Art. 12	-	*Assunzione*	»	*11*
Art. 13	-	*Documenti per l'assunzione*	»	*11*
Art. 14	-	*Periodo di prova*	»	*11*
Art. 15	-	*Classificazione del personale*	»	*12*
Art. 16	-	*Carta di qualificazione del conducente*	»	*14*
Art. 17	-	*Orario di lavoro*	»	*14*
Art. 18	-	*Orario di lavoro del personale imbarcato*	»	*15*
Art. 19	-	*Flessibilità*	»	*15*
Art. 20	-	*Riposo settimanale*	»	*15*
Art. 21	-	*Anzianità del lavoratore*	»	*16*
Art. 22	-	*Retribuzione*	»	*16*
Art. 23	-	*Indennità di funzione quadri*	»	*17*
Art. 24	-	*Maggiorazioni per lavoro a turni*	»	*17*
Art. 25	-	*Maggiorazioni per lavoro straordinario e festivo*	»	*18*
Art. 26	-	*Festività*	»	*18*
Art. 27	-	*Passaggio temporaneo di mansioni*	»	*19*
Art. 28	-	*Trasferimenti*	»	*19*
Art. 29	-	*Trasferte*	»	*19*
Art. 30	-	*Fine turno*	»	*20*

Art. 31	-	*Sicurezza*	»	*20*
Art. 32	-	*Rapporti in azienda*	»	*20*
Art. 33	-	*Norme disciplinari*	»	*21*
Art. 34	-	*Ambiente di lavoro, igiene e sicurezza*	»	*22*
Art. 35	-	*Ferie*	»	*23*
Art. 36	-	*Reperibilità*	»	*24*
Art. 37	-	*Indennità alto rischio*	»	*24*
Art. 38	-	*Tredicesima mensilità*	»	*24*
Art. 39	-	*Quattordicesima mensilità*	»	*24*
Art. 40	-	*Aumenti periodici di anzianità*	»	*25*
Art. 41	-	*Trattamento per infortuni sul lavoro e malattie professionali*	»	*25*
Art. 42	-	*Trattamento di malattia*	»	*26*
Art. 43	-	*Congedo matrimoniale*	»	*27*
Art. 44	-	*Assenze, permessi e tutela di maternità e paternità*	»	*27*
Art. 45	-	*Aspettativa*	»	*28*
Art. 46	-	*Cessione e trasformazione di azienda*	»	*28*
Art. 47	-	*Preavviso di licenziamento e di dimissioni*	»	*28*
Art. 48	-	*Trattamento di fine rapporto*	»	*29*
Art. 49	-	*Contratti particolari*	»	*29*
Art. 50	-	*Contratto a termine*	»	*30*
Art. 51	-	*Apprendistato*	»	*30*
Art. 52	-	*Minimi contrattuali*	»	*31*
Art. 53	-	*Decorrenza e durata*	»	*31*

SEZIONE TERZA
PARTI GENERALI

Art. 54	-	*Previdenza complementare*	»	*32*
Art. 55	-	*Lavori usuranti*	»	*32*
Art. 56	-	*Condizioni di miglior favore*	»	*32*

Allegato "A"	-	*Mansioni del personale Guardia ai fuochi*	»	*33*
Allegato "B"	-	*Verbale*	»	*34*
Allegato "C"	-	*Assistenza sanitaria*	»	*35*
Nota a verbale			»	*36*

PREMESSA

Allo scopo di perseguire l'obiettivo del riconoscimento ed ampliamento del ruolo della ANGAF e del servizio di prevenzione antincendio nei porti, così come alla Legge n. 850/73 art. 20, fuori dall'ambito portuale e ovunque la propria azione sia richiesta, le parti convengono di istituire a livello centrale un organismo paritetico, Ente Bilaterale, composto da n° 3 rappresentanti ANGAF e n° 3 rappresentanti OO. SS. stipulanti il presente CCNL (FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI) in qualità di soci fondatori.

A far data dal 1° gennaio 2020, la contribuzione a favore dell'Ente Bilaterale è di euro 3,00 per 14 mensilità per lavoratore a carico dell'azienda e di un contributo da parte dei lavoratori di euro 0,50 per 14 mensilità.

SEZIONE PRIMA
SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - *Sfera di applicazione*

Il presente contratto si applica:

a) ai dipendenti delle imprese esercenti, anche se gestite in forma cooperativistica, attività di servizi integrativi antincendio sia terrestri che marittimi, guardie ai fuochi, vigilanza, assistenza, prevenzione e primo intervento antincendio durante le operazioni di caricazione, discarica, allibo e movimentazione di merci pericolose alla rinfusa sia allo stato liquido che gassoso, durante le operazioni in ambito portuale, nonché in locali aperti al pubblico, mostre, discoteche, teatri, cinema e simili ed ovunque la propria azione sia richiesta.
b) ai dipendenti delle imprese e cooperative esercenti attività riferite alla tutela ambientale (prevenzione e sorveglianza) sia terrestre che marittima.

Il Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori delle Guardie ai Fuochi, stipulato tra le parti il giorno 28 luglio 2009, avente decorrenza dal 1° gennaio 2008 e durata fino al 31 dicembre 2011, è superato e sostituito dal presente contratto.

Il presente Contratto Collettivo è da intendersi quale unico contratto nazionale dei lavoratori delle Guardie ai Fuochi vigente.

Le disposizioni del presente CCNL nell'ambito di ogni istituto sono correlate, inscindibili tra loro e non modificabili.

Art. 2 - *Informazione in sede nazionale*

Le parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e della normativa vigente, ferme restando le rispettive responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, convengono quanto segue.

L'ANGAF fornirà annualmente, generalmente entro il primo semestre, alle OO. SS. Nazionali stipulanti il presente contratto (FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI) informazioni globali riferite al settore riguardanti:

a) aspetti generali di ordine strutturale istituzionale;
b) prospettive di sviluppo anche in relazione alla istituzione di nuovi tipi di servizi, a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni professionali;
c) iniziative di aggiornamento della professionalità.

Art. 3 - *Informazione in sede aziendale*

Le aziende interessate forniranno semestralmente, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente contratto, nei limiti di opportuna e necessaria riservatezza, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi di investimenti tecnologici.

Le stesse verranno inoltre informate sulla consistenza degli organici, sulle varie tipologie dei servizi resi e, fermo restando l'autonomia decisionale delle aziende, esprimeranno le proprie valutazioni su quanto sopra improntandole al mantenimento di corrette relazioni sindacali.

Saranno inoltre oggetto di esame congiunto a livello aziendale ogni sei mesi le seguenti materie:

- ricorso ai contratti a termine e tipologia di attività per le quali tali contratti vengono stipulati;
- consistenza degli organici e stabilizzazione dei livelli occupazionali.

Art. 4 - *Contrattazione aziendale di secondo livello*

Gli accordi aziendali di secondo livello hanno durata triennale dal momento del loro rinnovo e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali. Le erogazioni derivanti dalla contrattazione aziendale sono valutate con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati fra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale e della qualità del lavoro, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Materie della contrattazione aziendale di secondo livello:

a) turni giornalieri di lavoro e nastri orari e rotazione del personale tra i vari tipi del servizio;
b) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori secondo le norme dell'art. 9 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, D. Lgs 81/2008, D. Lgs 271/1999, D. Lgs. 272/1999 e successive modificazioni e integrazioni;
c) dispositivi di protezione individuale (DPI);
d) varie indennità speciali (es. mancata mensa);
e) istituzione di corsi di addestramento e qualificazione professionale per il personale dipendente;
f) verifica inquadramento personale;
g) fermo restando che l'organizzazione del lavoro è di pertinenza dell'azienda, i riflessi della stessa sulle condizioni di lavoro saranno argomento di contrattazione aziendale.

La contrattazione aziendale di secondo livello potrà essere esplicata una sola volta nel corso della vigenza del presente CCNL e, ove fosse già avvenuta, alla loro naturale scadenza.

Le parti si impegnano a non modificare le condizioni del presente contratto nazionale per tutto il suo periodo di validità, fatto salvo le materie espressamente demandate dal presente articolo.

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto si impegnano, anche in nome e per conto dei propri organismi territoriali e aziendali nonché delle RSU costituite ai sensi dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, a dare corretta attuazione ai principi del presente articolo.

Dal 1° gennaio 2010, nelle aziende ove non si procedesse alla definizione di accordi collettivi di II livello, entro i primi sei mesi dello stesso anno a partire dal 7° mese sarà erogata ai lavoratori una quota sostitutiva di € 30,00 per 14 mensilità, utili ai fini del calcolo del TFR.

Art. 5 - *Formazione professionale*

Al fine di favorire e di promuovere corsi di formazione professionale le parti si impegnano a presentare congiuntamente specifici programmi formativi aventi contenuti teorici e pratici.

Le parti convengono altresì sulla necessità di promuovere una concreta ed adeguata politica di formazione professionale del settore funzionale alla formazione del personale ed al conseguimento di una ottimizzazione del servizio reso dalle Guardie ai Fuochi.

I costi della formazione sono a carico dell'Azienda.

Art. 6 - *Diritto di assemblea*

Nelle aziende vengono riconosciute a titolo di assemblea dieci ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente.

Dette riunioni avranno luogo su convocazione singola o unitaria delle rappresentanze sindacali aziendali facenti capo alle OO.SS. Nazionali stipulanti il presente CCNL.

L'assemblea potrà svolgersi anche all'interno dei locali di lavoro previo accordi con il datore di lavoro.

La richiesta di convocazione di assemblea, completa di ordine del giorno, sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di almeno 48 ore.

Art. 7 - *Diritto di affissione*

Le rappresentanze sindacali aziendali delle OO. SS. nazionali stipulanti il presente contratto hanno diritto di affiggere su appositi spazi, messi a disposizione dall'azienda, accessibili a tutti i lavoratori all'interno

delle unità produttive: pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale del lavoro.

Art. 8 - *Rappresentanze sindacali*

Si considerano dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte di consigli o comitati nazionali e periferici di organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto ai datori di lavoro a mezzo lettera raccomandata o posta elettronica certificata.

Le parti convengono di recepire gli accordi interconfederali ad oggi vigenti per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Il numero massimo dei componenti RSA o RSU è il seguente:

- n. 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- n. 4 componenti oltre le 100 unità.

Il monte ore dei permessi retribuiti disponibili da dividere tra i dirigenti delle RSA o RSU sarà pari a due ore annue per ogni dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al presente articolo deve darne comunicazione scritta 48 ore prima tramite le rappresentanze sindacali.

Art. 9 - *Diritto allo studio*

A tutti i lavoratori studenti, per assenze dovute ad esami, saranno concessi, previa idonea certificazione, permessi retribuiti con la retribuzione di cui all'art. 22 comma 1 del presente CCNL.

A norma dell'art. 10 Legge 300 del 20/05/1970 i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legale, potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio usufruibili anche in un solo anno.

Nell'arco di un anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati nell'azienda.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande.

Potrà comunque usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nelle aziende che occupino almeno 20 dipendenti.

Il lavoratore dovrà presentare all'azienda domanda scritta almeno un mese prima dell'inizio del corso specificando il tipo di corso, la durata e l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

I corsi non potranno avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo.

Art. 10 - *Contributi associativi sindacali*

Le aziende provvederanno alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega debitamente sottoscritta dal lavoratore nella misura stabilita dalle OO.SS. nazionali dei lavoratori stipulanti il presente contratto del 1% sul minimo conglobato per quattordici mensilità.

La delega conterrà l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale ai sensi dell'art. 26 della Legge 20 maggio 1970 n.300.

L'impegno assunto dal lavoratore con la lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

L'azienda verserà mensilmente l'importo della trattenuta all'Organizzazione Sindacale a cui ha aderito il lavoratore.

Art. 11 - *Affissione del contratto*

Copia del presente contratto dovrà essere affissa in luogo ben accessibile.

L'azienda darà copia del presente CCNL a tutti i lavoratori.

SEZIONE SECONDA
DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Art. 12 – *Assunzione*

L'assunzione dei lavoratori è fatta in conformità delle norme di legge e delle disposizioni delle Autorità competenti.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto.

All'atto dell'assunzione l'impresa comunicherà al lavoratore:

1) data e decorrenza dell'assunzione;
2) categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato;
3) qualifica e retribuzione;
4) durata del periodo di prova;
5) mansioni (Allegato A).

Art. 13 – *Documenti per l'assunzione*

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro i seguenti documenti:

1) certificato generale del casellario giudiziario e carichi pendenti non anteriori a tre mesi;
2) certificato di idoneità alla mansione rilasciato dal medico competente;
3) documento di identità;
4) codice fiscale;
5) titolo di studio;
6) stato di famiglia;
7) dichiarazione di residenza e domicilio, impegnandosi a notificare le successive variazioni;
8) ogni altro documento inerente la mansione per la quale il lavoratore è assunto.

Art. 14 - *Periodo di prova*

Il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova non superiore a 45 giorni.

Durante il periodo di prova la rescissione del rapporto di lavoro può avere luogo in qualsiasi momento da ambo le parti senza l'obbligo del periodo di preavviso.

Scaduto il periodo di prova senza che sia avvenuta disdetta, l'ammissione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno di assunzione a tutti i fini contrattuali.

In caso di insorgenza di malattia durante il periodo di prova, la stessa interrompe il periodo ed al lavoratore spetta solo l'indennità a carico INPS.

Art. 15 - *Classificazione del personale*

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata in n. 7 categorie professionali e in n. 7 livelli retributivi definita *"Personale Tecnico Operativo ed Amministrativo"*.

1 ° livello

Appartengono a questo livello dipendenti che hanno autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri aventi funzioni direttive preposti a servizi fondamentali di notevole ampiezza che coordinano il lavoro di più unità operative, ovvero che svolgono funzioni richiedenti conoscenze e capacità di elevato contenuto professionale, secondo le direttive impartite dall'Azienda.

Profili:

- Quadro
- Responsabile Tecnico
- Responsabile Amministrativo

2 ° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che ricoprono una responsabilità sia tecnica che amministrativa, coordinano il personale e controllano la correttezza del servizio.

Coordinano l'attività al lavoro dietro le direttive ricevute dall'azienda, con la razionalità di scelta e facoltà di iniziative in ordine a metodi e procedure da adottare.

Controllano la distribuzione dei compiti e promuovono le opportune iniziative atte all'utilizzo delle risorse umane presenti. Necessitano di conoscenza diretta del settore ed in particolare per il servizio di vigilanza e prevenzione antincendio è indispensabile esperienza di lavoro ai livelli inferiori o una adeguata preparazione risultante da diplomi rilasciati da istituti o centri di formazione professionale.

Profili:

- Capo servizio tecnico
- Capo servizio amministrativo

3 ° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che hanno una conoscenza diretta conseguente ad esperienza di lavoro nei livelli inferiori o abbiano una

adeguata preparazione risultante da diplomi rilasciati da istituti o centri di formazione professionale.

Sotto la propria personale responsabilità devono curare che il servizio sia svolto con la massima attenzione e responsabilità, hanno la facoltà, sentita la direzione del personale, per esigenze di servizio ed in caso di necessità, di spostare e dirigere il personale.

Profili:
- Capo reparto tecnico
- Capo ufficio amministrativo

4 ° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che hanno una conoscenza diretta del servizio conseguente ad esperienza lavorativa nei livelli inferiori.

Hanno una predeterminata responsabilità ed autonomia, dirigono il personale e sono alle dirette dipendenze del loro superiore in ordine di livello dal quale riceveranno istruzioni che trasmetteranno controllando che siano eseguite.

Profili:
- Capo turno
- Capo barca
- Impiegato di concetto

5° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono le loro mansioni sulla base di disposizioni predeterminate al comando di altre unità lavorative.

Riceveranno istruzioni dirette dal loro superiore in livello.

Profili:
- Capo squadra

6° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono le loro mansioni su base di mansioni predeterminate.

Riceveranno istruzioni dirette dal loro superiore in livello.

Profili:
- Guardia ai fuochi
- Guardia ai fuochi imbarcato
- Impiegato d'ordine

7° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di prima assunzione che non hanno mai svolto specifiche mansioni di guardia ai fuochi.

Il periodo di permanenza a questo livello è pari a dodici mesi.

Art. 16 – *Carta di Qualificazione del Conducente*

I lavoratori conducenti mezzi di soccorso che operano nelle avio-superfici devono essere adeguatamente formati e muniti di Carta di Qualificazione del Conducente (CQC).

Tutti gli oneri inerenti la citata formazione, il conseguimento e il mantenimento della Carta di Qualificazione del Conducente (CQC) sono a carico dell'azienda.

Art. 17 - *Orario di lavoro*

L'orario di lavoro normale è fissato in 39 ore settimanali sia per i lavoratori giornalieri che per i lavoratori turnisti distribuiti di norma su 5 o 6 giorni settimanali.

I turni saranno predisposti dall'azienda nel rispetto dell'orario contrattuale del presente articolo e dovranno rispondere ad una equa distribuzione delle notti e dei disagi tra i lavoratori.

L'articolazione dell'orario di lavoro è determinata dall'azienda previa comunicazione alle RSA/RSU delle OO.SS. nazionali stipulanti il presente CCNL. L'azienda dovrà inoltre provvedere all'indicazione degli orari convenzionali riferiti all'inizio e fine turno e all'orario spezzato dandone comunicazione ai lavoratori e alle RSA/RSU delle OO.SS. nazionali stipulanti il presente CCNL.

L'azienda potrà derogare dalle 8 ore dell'orario giornaliero. Resta inteso che le ore eccedenti l'orario ordinario di lavoro giornaliero saranno considerate straordinarie e retribuite con le relative maggiorazioni previste dall'art. 25 e non assorbibili.

Per prestazioni inferiori alle 4 ore saranno retribuite al lavoratore 4 ore di lavoro, per prestazioni superiori alle 4 ore ma inferiori alle 8 ore saranno retribuite al lavoratore 8 ore di lavoro, la maggiorazione turno sarà riconosciuta solo sulle ore effettivamente lavorate.

Le ore effettivamente lavorate saranno retribuite come previsto al successivo art. 22.

In considerazione dell'atipicità del servizio, in quanto non preventivamente programmabile perché riferito a richieste di servizi che alle aziende pervengono quotidianamente, i lavoratori per essere avviati al lavoro sono tenuti a mettersi in contatto con la sede aziendale con gli orari e le modalità da concordare con la RSU o la RSA delle OO.SS. nazionali stipulanti il presente CCNL.

In relazione all'insostituibilità del personale i lavoratori turnisti potranno essere avviati al turno anche dopo 8 ore dalla fine del turno precedentemente lavorato intendendo le 8 ore come orario minimo tassativo

di riposo. A tal fine ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs 66/03 le parti espressamente concordano che, in deroga all'art.10 del medesimo D. Lgs, il riposo continuato minimo e tassativo tra un turno e l'altro sia di 8 ore.

Per esigenze di servizio l'azienda ha facoltà di fare effettuare a ciascun dipendente prestazioni eccedenti l'orario ordinario entro il limite di 250 ore annuali.

I lavoratori saranno avviati in servizio secondo criteri di equivalenza.

L'eccedenza oraria massima settimanale potrà essere di 12 ore.

Ai fini del raggiungimento delle 48 ore legali settimanali medie, compresi gli straordinari, l'arco temporale su cui calcolare la suddetta media, al netto delle giornate, non lavorate sarà di 6 mesi.

Le aziende che non avessero applicato l'accordo del 22 gennaio 1983 devono riconoscere a titolo di ROL 40 ore annue di permessi retribuiti che saranno maturati in ragione di 1/12 per ogni mese lavorato, niente sarà dovuto dalle aziende che già garantivano il suddetto accordo.

Art. 18 - *Orario di lavoro del personale imbarcato*

Per il personale imbarcato eventuali avvicendamenti ed orario di lavoro saranno determinati tenendo conto delle capacità tecniche del personale e della tipologia del servizio da effettuare. Resta sottinteso che gli equipaggi e il servizio terranno conto delle tabelle e dei regolamenti previsti dall'Autorità Marittima. Quanto sopra va concordato tra le parti a livello locale.

Art. 19 - *Flessibilità*

Le aziende potranno operare in regime di flessibilità previo accordo con la RSU o la RSA delle OO.SS. nazionali stipulanti il presente CCNL.

Art. 20 - *Riposo settimanale*

Il giorno di riposo settimanale coincide generalmente con la domenica. Per i lavoratori per i quali è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, in relazione alla tipologia ed alla peculiarità dell'attività espletata in turni, il riposo settimanale può essere fissato in altro giorno della settimana.

Il lavoratore può essere chiamato, per esigenze di servizio, a prestare la sua opera nei giorni di riposo settimanale, in caso di sua accettazione avrà diritto ad un compenso pari alle percentuali di cui all'art. 25 ed al recupero del riposo non effettuato tenendo conto delle esigenze aziendali e in data che

va concordata tra le parti, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 del D. Lgs. 66/2003.

Art. 21 - *Anzianità del lavoratore*

La sospensione dal lavoro per riduzione o interruzione di attività ed i permessi non interrompono l'anzianità di servizio dei lavoratori a tutti gli effetti.

Art. 22 - *Retribuzione*

La retribuzione dei lavoratori risulta composta dai seguenti elementi:

a) Minimo conglobato (composto da minimo di paga base tabellare + EDR ex prot. 31 luglio 1992 + indennità di contingenza);
b) Aumenti periodici di anzianità.

I livelli retributivi stabiliti con il presente contratto sono pertanto comprensivi dei due elementi sopra indicati.

Ai fini del computo dell'indennità oraria o giornaliera si prenderanno a base di calcolo i predetti emolumenti che saranno frazionati per i relativi divisori.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 22 la paga lorda mensile ($a + b$), mentre il divisore per ottenere la paga oraria è fissato in 173 ore convenzionali mensili.

Tutte le assenze giustificate maturano comunque orario di lavoro sia per tutti gli aspetti retributivi diretti ed indiretti sia per la necessaria maturazione e fruizione dei riposi secondo quanto disposto dalla normativa vigente e regolamentato dal presente CCNL.

<u>Per i Lavoratori delle società che operano all'interno dei porti</u>

La retribuzione sarà corrisposta mensilmente fermo restando che il lavoro prestato sarà compensato in base ai giorni ed alle ore lavorate.

A riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

1. Ai lavoratori che nel corso del mese hanno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro comprese ferie, festività di cui all'art. 26, per congedo matrimoniale, per riposi o altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata la corrispondente retribuzione del relativo mese di cui al 1° comma lettere *a* e *b* del presente articolo.
2. Ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera solo per parte dell'orario contrattuale verranno retribuite solo le ore effettivamente lavorate.
   Detta retribuzione non potrà essere inferiore a n. 18 turni mensili per i quali sarà garantita la normale retribuzione.

La garanzia retributiva minima mensile, in caso di ferie, festività retribuite, permessi retribuiti, infortunio e malattia (in questi casi da intendersi al netto dei primi tre giorni), concorrerà fino al raggiungimento dei 18 turni mensili.
Eventuali giorni di sciopero ridurranno in pari percentuale la garanzia retributiva minima mensile.

I lavoratori saranno avviati in servizio ripartendo la distribuzione dei turni ordinari mensili in modo egualitario tra i dipendenti. Resta inteso che il lavoratore matura per intero TFR, ferie, 13° e 14°.

Per tutti gli altri lavoratori

La retribuzione mensile è comunque garantita in modo integrale fatte salve esclusivamente le eventuali assenze ingiustificate.

Art. 23 - *Indennità di funzione quadri*

Le assunzioni sono disciplinate dalla Legge 190/85, anche se a tali lavoratori saranno applicate le norme relative agli impiegati del presente CCNL.

Per i quadri sarà riconosciuta un'indennità pari a Euro 258,00 mensili per 14 mensilità.

Art. 24 - *Maggiorazioni per lavoro a turni*

Ai lavoratori che prestano la loro opera in turni, per ogni turno effettivamente lavorato, verrà corrisposta una maggiorazione pari al 10% da calcolare sul minimo conglobato e scatti di anzianità.

La maggiorazione per lavoro notturno sarà pari al 15% da calcolare sul minimo conglobato e scatti di anzianità.

Per lavoro notturno si intende, solo ai fini retributivi, quello effettuato dalle ore 22,00 alle ore 06,00.

Detta indennità non verrà corrisposta nei casi in cui il lavoratore turnista, per esigenze aziendali, venisse avviato al lavoro con orario giornaliero spezzato. L'orario di lavoro nel turno giornaliero spezzato deve esaurirsi nell'arco di 10 ore inclusa pausa pranzo, eventuali ore in eccedenza saranno considerate straordinarie.

L'avviamento giornaliero dovrà iniziare nell'arco di tempo che va dalle ore 07,30 alle ore 09,00, in caso contrario al lavoratore sarà corrisposta un'indennità di turno prevista al 1° comma del presente articolo.

Eventuali variazioni all'orario di inizio dell'avviamento giornaliero saranno definite in accordo con RSA o RSU delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Per i turni lavorati nelle festività infrasettimanali indicate alla lettera *b* nel successivo art. 26 del presente CCNL, la maggiorazione sarà del 20% da calcolare sul minimo conglobato e scatti di anzianità.

Art. 25 - *Maggiorazioni per lavoro straordinario e festivo*

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite ordinario di lavoro come previsto all'art. 17.

È considerato lavoro festivo quello prestato nei giorni di riposo.

Le percentuali di maggiorazione calcolate sul minimo conglobato e anzianità sono così stabilite:

- lavoro straordinario feriale diurno 25%
- lavoro straordinario feriale notturno 30%
- lavoro straordinario festivo diurno 50%
- lavoro straordinario festivo notturno 60%

Resta sottinteso che tali maggiorazioni non sono cumulabili tra loro ma la maggiore assorbe la minore.

Art. 26 - *Festività*

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) Le domeniche o i giorni di riposo settimanali di cui all'art. 20;
b) Le seguenti festività nazionali civili e religiose:
   - Capodanno *(1° Gennaio)*
   - Epifania *(6 Gennaio)*
   - Lunedì di Pasqua
   - Anniversario della Liberazione *(25 Aprile)*
   - Festa del lavoro *(1° Maggio)*
   - Festa della Repubblica *(2 Giugno)*
   - Assunzione *(15 Agosto)*
   - Ognissanti *(1 Novembre)*
   - Immacolata Concezione *(8 Dicembre)*
   - Natale *(25 Dicembre)*
   - S. Stefano *(26 Dicembre)*
   - Santo Patrono (locale)

Qualora le festività di cui al punto *b* ricorrano di domenica e/o in altra giornata di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposta la retribuzione di una giornata calcolata in 1/22 della retribuzione mensile di cui all'art. 22 comma 1.

Per la festività la cui celebrazione è stata spostata alla domenica *(4 Novembre)* sarà corrisposto 1/22 della retribuzione di cui al precedente art. 22 comma 1.

Sono fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore.

Art. 27 - *Passaggio temporaneo di mansioni*

Il passaggio temporaneo di mansione è disciplinato dalla Legge 300/70.

Al lavoratore destinato a compiere temporaneamente o saltuariamente mansioni a livelli superiori al suo deve essere corrisposta, solo per il periodo in cui è adibito a tale attività, la retribuzione relativa al livello professionale superiore.

Al lavoratore che è assegnato con carattere di continuità all'esplicazione di mansioni con diversi livelli professionali competerà il livello corrispondente al livello che abbia carattere di prevalenza sugli altri.

Art. 28 – *Trasferimenti*

Il lavoratore può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, previo esame congiunto con RSA o RSU delle OO.SS. stipulanti il presente contratto.

Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto e normalmente con congruo preavviso.

Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che sono inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasloco con i normali mezzi di trasporto, previ accordi da prendersi con l'azienda, nonché l'eventuale cauzione per l'affitto dell'abitazione.

Art. 29 – *Trasferte*

Ai fini del presente CCNL, si considerano trasferte tutte le prestazioni fuori sede. In tal caso, oltre alla normale retribuzione di cui all'art. 22 comma 1, viene riconosciuto al lavoratore vitto, alloggio, spese di trasporto (in caso di utilizzo di mezzo non aziendale) ed una indennità giornaliera pari ad € 15,00 lordi. Al dipendente sarà anticipato l'ammontare prevedibile delle spese.

Le ore di viaggio per recarsi e tornare dal posto di lavoro saranno compensate con retribuzione ordinaria e non saranno considerate utili al fine del computo per la determinazione delle ore straordinarie.

Art. 30 - *Fine turno*

Il lavoratore a fine turno, qualora per motivi non programmabili non dovesse ricevere il cambio turno, dovrà rimanere al suo posto di lavoro finché l'azienda non avrà provveduto all'invio di un sostituto entro e non oltre 2 ore dalla fine del turno precedentemente effettuato, salvo casi di emergenza e/o diversa disposizione delle autorità competenti.

Art. 31 – *Sicurezza*

Vista la peculiarità del servizio, che attiene alla sicurezza di persone e/o cose, in caso di sciopero e/o assemblea, i lavoratori devono assicurare in accordo con le RSA o RSU delle OO.SS. stipulanti il presente contratto e l'azienda una sorveglianza minima sui luoghi di lavoro.

Art. 32 - *Rapporti in azienda*

Nello svolgimento della prestazione lavorativa, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, debitamente segnalati, come previsto dall'organizzazione aziendale.

I rapporti in azienda saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze.

Il lavoratore ad inizio turno deve prendere consegne verbali o scritte dal collega smontante ed informarsi sul servizio da svolgere.

Il lavoratore deve indossare la divisa sociale ed i DPI forniti dall'azienda (che sono a carico della stessa), senza nulla aggiungere alla divisa sociale di sua iniziativa.

Il lavoratore deve svolgere le mansioni affidategli con la massima diligenza, osservare le disposizioni del presente contratto nonché quelle impartite dai superiori e mantenere la massima segretezza su tecniche, organizzazione e modalità di svolgimento del lavoro. È fatto assoluto divieto di asportare o pubblicizzare qualsiasi tipo di documento relativo all'azienda.

Dovrà inoltre osservare quanto stabilito dai regolamenti emanati dalle Autorità competenti, nonché i regolamenti interni, per la disciplina della vigilanza antincendio a bordo delle navi, nelle zone portuali e limitrofe e in ogni luogo dove presta la propria attività, avere cura dei locali e di tutte le attrezzature a lui affidate rispondendo delle perdite e degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare delle perdite e dei danni potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione netta con importi non superiori al 10% della stessa.

Art. 33 - *Norme disciplinari*

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri inerenti le sue mansioni nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge e dal contratto.

Le mancanze del lavoratore sono passibili di sanzione in relazione alla loro gravità con:

a) richiamo verbale;
b) ammonizione scritta;
c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni lavorativi;
d) licenziamento con preavviso;
e) licenziamento senza preavviso.

Fermo restando condizioni di miglior favore a livello locale, eventuali provvedimenti disciplinari dovranno tenere conto delle norme previste dalla Legge n. 300 del 30 maggio 1970, dal Codice della Navigazione, dal Codice Civile, nonché dalla normativa vigente.

<u>Richiamo verbale</u>

- Il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente in caso di infrazione di lieve entità.

<u>Ammonizione scritta</u>

- prima inosservanza dell'inizio dell'orario di lavoro;
- al lavoratore che apporta cambiamenti alla divisa sociale;
- non si attenga ai regolamenti interni se scritti ed ai regolamenti delle Autorità competenti.

<u>Sospensione</u>

Incorre nel provvedimento di sospensione il dipendente che:

- non comunichi all'azienda entro tre giorni il suo cambiamento di residenza o domicilio;
- per incuria arrechi danno al materiale o alla merce che abbia in consegna;
- esegua con provata negligenza il lavoro affidatogli;
- ometta di avvertire tempestivamente il suo diretto superiore di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- si trovi sul luogo di lavoro senza indossare, parzialmente o totalmente, la divisa e i mezzi di protezione individuale e/o prima di aver ricevuto il cambio dal collega montante e prima che lo stesso non abbia indossato la divisa e i mezzi di protezione individuale;
- al momento del cambio con altro collega non dia o non richieda informazioni verbali o scritte sul servizio da svolgere (accertata);
- sia recidivo, nel termine di due anni dal primo provvedimento, nelle mancanze contemplate per il provvedimento di ammonizione scritta;
- atti o comportamenti indesiderati, anche di tipo verbale, che offendono la dignità e la libertà della persona che li subisce;
- inosservanza ripetuta dell'inizio dell'orario di lavoro;

- assenza arbitraria di durata non superiore a 3 giorni;
- non fornisca all'azienda comunicazione per assenze per malattia nei termini previsti dalla normativa vigente e/o dal presente contratto.

Licenziamento con indennità di preavviso

Vi incorre il dipendente che:

- sia assente ingiustificatamente per oltre 3 giorni consecutivi o sia assente ingiustificato ripetutamente per 5 volte in un anno nei giorni seguenti al riposo, ai festivi o alle ferie;
- addivenga a diverbio litigioso seguito da via di fatto sul posto di lavoro;
- sia recidivo nei termini di due anni dal primo provvedimento nelle mancanze contemplate per il provvedimento di sospensione;
- rifiuti in modo manifesto di eseguire direttive impartite dai superiori, attui gravi atti di insubordinazione o determini incitamento alla insubordinazione grave;
- falsifichi documenti destinati alle certificazioni di malattia o infortunio;
- durante il periodo di malattia e infortunio svolga altra attività lavorativa per conto proprio o di terzi;
- venga trovato addormentato sul posto di lavoro;
- si allontani dal posto di lavoro senza l'autorizzazione del suo diretto superiore o si dia il cambio con il collega montante non sul luogo di lavoro al quale è avviato;
- furto sul luogo di lavoro di somme, valori, materiali o oggetti a chiunque appartenenti;
- volontariamente danneggi gravemente il materiale e/o la merce che abbia in consegna.

Licenziamento senza indennità di preavviso

Il provvedimento di cui al punto *e* potrà essere adottato verso il lavoratore che asporti o pubblicizzi qualsiasi documento dell'azienda e nei casi previsti dall'artt. 2105 e 2119 del Codice Civile.

Art. 34 - *Ambiente di lavoro, igiene e sicurezza*

Le parti stipulanti il presente contratto hanno il comune interesse all'applicazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed all'attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica nell'ambiente di lavoro, pertanto le parti si impegnano ad operare affinché l'azione di prevenzione dei servizi di medicina del lavoro trovi applicazione anche nell'ambito di lavoro delle Guardie ai Fuochi.

Il personale dipendente è soggetto all'obbligo delle visite mediche periodiche di prevenzione e controllo.

Sarà organizzato un calendario delle visite che saranno effettuate fuori dall'orario di lavoro.

Il costo delle visite e di eventuali accertamenti diagnostici relativi al protocollo sanitario sarà a completo carico del datore di lavoro.

Nel caso di presidio sanitario mobile o organizzato nell'ambito delle strutture aziendali si dispone che i locali e le attrezzature siano consoni ed idonei allo scopo.

Vengono assunti come parte integrante i contenuti dei D. Lgs 81/2008, D. Lgs. 271/1999 e D. Lgs. 272/1999 e successive modifiche ed integrazioni.

Per l'esercizio delle funzioni previste per il RLS, oltre a quanto già stabilito dal D. Lgs 81/2008, D. Lgs. 271/1999 e D. Lgs. 272/1999 e successive modifiche ed integrazioni, verranno riconosciute un minimo di 32 ore annue retribuite di permessi.

Il numero dei R.L.S. varia a seconda delle dimensioni dell'azienda o unità produttive:

- fino a 100 dipendenti 1 rappresentante;
- da 101 in poi 3 rappresentanti.

Art. 35 – *Ferie*

Per ogni anno di servizio prestato il dipendente ha diritto ad un periodo di ferie pari a 22 giorni lavorativi non comprensivo delle quattro festività religiose abolite dalla Legge 54/1977 (19/3, Ascensione, Corpus Domini e 29/6).

Le festività che ricorrono nel periodo di fruizione delle ferie non sono computabili come tali.

La fruizione delle ferie sarà oggetto di esame congiunto da svolgersi entro e non oltre il 30 marzo di ogni anno, con la RSA o la RSU delle OO.SS. stipulanti il presente contratto. La fruizione delle ferie sarà compatibile con le esigenze ed i programmi aziendali, tenendo nella massima considerazione i bisogni dei lavoratori.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi prestati. Si considera mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni.

Fatte salve le migliori condizioni in essere, le ferie saranno retribuite come previste all'art. 22 lettere *a* e *b* comma 1.

Ogni giornata di ferie è ragguagliata a 1/22 della retribuzione come previsto all'art. 22 lettere *a* e *b* comma 1.

D'intesa con l'azienda il lavoratore può usufruire delle ferie a ore raggruppate che vanno retribuite con 1/173 della retribuzione di cui all'art. 22 lettere *a* e *b* comma 1.

Le ferie devono essere godute entro il 31 marzo dell'anno successivo, nel caso ciò non avvenisse l'azienda provvederà ad inviare in ferie i lavoratori interessati tenendo conto delle esigenze operative aziendali e delle quantità individuali rimanenti.

La malattia intervenuta durante il periodo di ferie interrompe il periodo di ferie.

Art. 36 – *Reperibilità*

Le modalità e la relativa indennità per tale istituto saranno definite in ambito di contrattazione locale con la RSA o RSU delle OO.SS. nazionali stipulanti il presente CCNL.

Art. 37 - *Indennità alto rischio*

Ai lavoratori che operano nelle eli-superfici/avio-superfici, chiamati ad interventi che prevedono la vicinanza a mezzi in fase di atterraggio e/o decollo, spetta, nelle giornate in cui è previsto detto disagio, un'indennità pari a euro 20,00.

Art. 38 - *Tredicesima mensilità*

L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, per ciascun anno solare, una tredicesima mensilità da erogare entro il 20 dicembre di ogni anno.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi di tredicesima quanti sono i mesi di servizio prestati.

Si considera mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni di calendario.

Agli effetti della determinazione della tredicesima mensilità si computano anche i periodi di assenza per congedo matrimoniale ed altre assenze giustificate e retribuite.

Gli elementi previsti per determinare l'importo della tredicesima mensilità sono quelli di cui al precedente art. 22 lettere *a* e *b* comma 1, fatte salve condizioni di miglior favore in essere a livello locale.

Art. 39 - *Quattordicesima mensilità*

L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, per ciascun anno solare, una quattordicesima mensilità da erogare entro il 20 giugno di ogni anno.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi di quattordicesima quanti sono i mesi di servizio prestati.

Si considera mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni di calendario.

Gli elementi per determinare l'importo della quattordicesima mensilità sono quelli previsti al precedente art. 22 lettere *a* e *b* comma 1

diminuiti di euro 10,33 (EDR ex prot. 31/07/1992), fatte salve condizioni di miglior favore in essere a livello locale.

Art. 40 - *Aumenti periodici di anzianità*

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda avrà diritto, indipendentemente a qualsiasi aumento di merito, ad uno scatto di anzianità.

Gli scatti biennali previsti saranno un massimo di 5 nell'ambito di livello cui il lavoratore appartiene.

Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti dagli aumenti di merito.

Gli scatti di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio del lavoratore al livello superiore il valore degli scatti sarà rivalutato sul nuovo livello al momento del nuovo scatto.

Importi scatti:

1° livello	Euro	27,00	lordi mensili
2° livello	Euro	25,00	lordi mensili
3° livello	Euro	21,00	lordi mensili
4° livello	Euro	18,00	lordi mensili
5° livello	Euro	16,00	lordi mensili
6° livello	Euro	15,00	lordi mensili

Art. 41 - *Trattamento per infortuni sul lavoro e malattie professionali*

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge a tal fine emanate dagli organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

In particolare l'azienda deve:

- sottoporre i lavoratori a visita medica prima della loro assunzione al fine di accertarne l'idoneità fisica ai lavori a cui sarà preposto;
- dotare il lavoratore dei mezzi di difesa necessari contro l'azione di agenti che per loro specifica natura possano risultare nocivi alla salute dei lavoratori;
- il lavoratore è tenuto ad osservare le disposizioni previste dalle leggi, in particolare dalla Legge n. 33/1980, D. Lgs 81/2008, D. Lgs. 271/1999 e D. Lgs. 272/1999 e successive modifiche ed integrazioni.

In caso di infortunio o di malattia professionale il lavoratore ha il diritto all'integrazione al 100% della retribuzione di cui all'art. 22 lettere *a* e *b* comma 1, fatte salve le condizioni di miglior favore in essere a livello locale o previste dagli istituti assicurativi, per un periodo massimo di 12 mesi, al 75% per ulteriori successivi 6 mesi, fatte salve le condizioni di miglior favore

in essere a livello locale o previste dagli istituti assicurativi, ed alla conservazione del posto di lavoro fino a quando duri l'inabilità temporanea che impedisca, totalmente o di fatto, al lavoratore medesimo di riprendere l'attività lavorativa e comunque non oltre la data indicata nel certificato medico definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro rilasciato dal competente istituto.

Nell'ipotesi in cui gli istituti previdenziali, per qualsiasi motivo, non riconoscano l'infortunio, nulla di quanto previsto al presente articolo è dovuto dal datore di lavoro.

Per memoria
Per i dipendenti, rispetto alle quali le prestazioni vengono gestite ed erogate direttamente da IPSEMA, il datore di lavoro provvederà all'eventuale integrazione (rispettivamente al 100% o 75% della retribuzione di cui all'art. 22 lettere *a* e *b* comma 1) laddove gli importi complessivamente erogati dall'istituto siano di misura inferiore a tali percentuali.

Art. 42 - *Trattamento di malattia*

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda con immediatezza, onde consentire l'eventuale sostituzione in servizio.

In mancanza della suddetta comunicazione l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha la facoltà di chiedere il controllo della malattia del lavoratore soltanto attraverso i mezzi ispettivi degli istituti previdenziali competenti nel rispetto dell'art. 5 della Legge n. 300/1970.

Per quanto concerne il relativo trattamento economico, al lavoratore, in caso di malattia, spetta la corresponsione del 100% del salario di cui alle lettere *a* e *b* del precedente art. 22, fatte salve le condizioni di miglior favore in essere a livello locale, escluso il 1° giorno di ogni malattia e per la durata massima di 6 mesi continuativi o globali nell'arco di 12 mesi consecutivi, più ulteriori 3 mesi al 50% del salario di cui alle lettere *a* e *b* del precedente art. 22.

In caso di malattia con ricovero ospedaliero al lavoratore sarà corrisposto anche il 1° giorno di malattia.

In caso di malattia continuativa, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 12 mesi consecutivi senza interruzione di anzianità, trascorso tale periodo il lavoratore, entro e non oltre il primo giorno lavorativo successivo alla scadenza del raggiungimento dei 12 mesi del precedente comma, ha la facoltà di richiedere un periodo di aspettativa non retribuito e non computabile ad alcun effetto contrattuale nell'anzianità di servizio pari a 6 mesi. Dopo tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avere luogo da ambedue le parti rispettando tutti gli istituti previsti dal presente contratto.

Nel caso di più malattie o ricadute nella stessa malattia di durata inferiore ai 6 mesi continuativi, il lavoratore conserva il posto di lavoro per un periodo globale di malattia della durata di 12 mesi nell'arco di 24 mesi

consecutivi, dopodiché la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avere luogo da ambedue le parti.

Nell'ipotesi in cui gli istituti previdenziali, per qualsiasi motivo, non riconoscano la malattia, nulla di quanto previsto al presente articolo è dovuto dal datore di lavoro.

Per memoria
Per i dipendenti, rispetto alle quali le prestazioni vengono gestite ed erogate direttamente da IPSEMA, il datore di lavoro provvederà all'eventuale integrazione (rispettivamente al 100% o 75% della retribuzione di cui all'art. 22 lettere *a* e *b* comma 1) laddove gli importi complessivamente erogati dall'istituto siano di misura inferiore a tali percentuali.

Art. 43 - *Congedo matrimoniale*

In caso di matrimonio o unione civile compete al dipendente non in prova un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi remunerato con la retribuzione di cui all'art. 22 comma 1 lettere *a* e *b*, comprensivo di quanto corrisposto dall'INPS.

Il congedo matrimoniale non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato in tutto o in parte come preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo deve essere avanzata, salvo casi eccezionali, dal lavoratore con preavviso di almeno 6 giorni.

La celebrazione del matrimonio o dell'unione civile dovrà essere documentata entro 30 giorni successivi dall'inizio del periodo di congedo.

Art. 44 – *Assenze, permessi e tutela di maternità e paternità*

Tutte le assenze devono essere comunicate in tempo utile per permettere la sostituzione del lavoratore assente e giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo il caso di impedimento giustificato e comprovato.

L'assenza ingiustificata è passibile di sanzioni di cui all'art. 33.

Al lavoratore che ne faccia domanda e per specifiche motivazioni, l'azienda potrà accordare, compatibilmente con le esigenze aziendali, permessi di breve durata senza corrispondere la relativa retribuzione e senza computarli nel conto dell'annuale periodo di ferie.

Al lavoratore colpito da lutto familiare sarà applicato quanto previsto dall'art. 4 comma 1 della Legge n. 53/2000 e successive modificazioni ed integrazioni.

Se l'evento luttuoso si verificasse nel corso della prestazione, al lavoratore sarà concesso assentarsi immediatamente dal posto di lavoro con il diritto all'intera retribuzione giornaliera in aggiunta a quanto previsto al precedente comma.

In occasione della nascita di un figlio il lavoratore avrà diritto alle giornate di permesso retribuito previste dalla normativa vigente.

In casi particolari il lavoratore potrà richiedere un giorno di ferie.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla Legge 53/2000, e successive modificazioni.

Il trattamento di maternità/paternità è disciplinato dalle leggi vigenti in materia (D. Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni).

Il padre lavoratore, ai sensi della normativa vigente, ha diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della stessa, nonché in caso di abbandono o di affidamento del minore.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità aggiuntive, salvo condizioni di miglior favore derivanti dalla contrattazione collettiva.

La richiesta di congedo parentale (astensione facoltativa dal lavoro) dovrà essere presentata al datore di lavoro con un preavviso di 30 giorni, salvo il caso di esigenze della lavoratrice o del lavoratore riconducibili a malattia o infermità.

Art. 45 – *Aspettativa*

L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio e nel pieno rispetto della legge, può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta un periodo di aspettativa non retribuita e non utile su alcun istituto contrattuale.

Art. 46 - *Cessione e trasformazione di azienda*

La cessione o la trasformazione dell'azienda non determina la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva nei confronti della nuova proprietà i diritti acquisiti (anzianità di servizio, qualifica, mansioni, etc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro ed eventuali contratti aziendali.

Art. 47 - *Preavviso di licenziamento e di dimissioni*

Il licenziamento o le dimissioni del lavoratore non in prova possono avere luogo in qualsiasi giorno della settimana con un preavviso i cui termini sono i seguenti:

- per anzianità di servizio sino a 5 anni
  - per i dipendenti di 1° e 2° livello 45 giorni
  - per i dipendenti di 3° e 4 ° livello 30 giorni
  - per i dipendenti di 5 °, 6 ° 7° livello 15 giorni

per anzianità di servizio superiore a 5 anni:

- per i dipendenti di 1° e 2 ° livello 60 giorni
- per i dipendenti di 3°e 4 ° livello 45 giorni
- per i dipendenti di 5°e 6 ° livello 30 giorni

I giorni si intendono di calendario. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini dovrà corrispondere all'altra un'indennità di mancato preavviso computata ai sensi dell'art. 2121 del Codice Civile così come modificata dalla Legge 29 Maggio 1982, n. 297.

Il licenziamento e le dimissioni devono essere comunicati per iscritto. Durante la decorrenza del preavviso, nel caso di licenziamento, il lavoratore non turnista ha diritto di ottenere permessi non retribuiti in ragione di 2 ore giornaliere o di 12 ore settimanali per la ricerca di altra occupazione.

L'orario di tali permessi sarà concordato col datore di lavoro che dovrà tenere conto delle esigenze del lavoratore.

In caso di licenziamento il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Art. 48 - *Trattamento di fine rapporto*

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto di lavoro da calcolatore secondo quanto previsto dall'art. 2120 del C.C. e dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Per il calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro valgono le disposizioni della Legge 29 maggio 1982, n. 297 e della relativa giurisprudenza.

Art. 49 - *Contratti particolari*

Alla luce degli istituti contrattuali previsti sul mercato del lavoro dal D.Lgs. 81/2015 e successive modificazioni e integrazioni, in considerazione della specificità del settore ed in base al presente contratto, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, le parti convengono che, per far fronte alle esigenze di assunzione a carattere temporaneo o a causa mista lavoro/formazione personale, si farà ricorso esclusivamente alle tipologie di lavoro previste dal presente contratto agli art. 50 (contratto a termine) e 51 (apprendistato).

Art. 50 - *Contratto a termine*

Le assunzioni con contratto a termine sono disciplinate dal D.Lgs. 81/2015 e successive modificazioni e integrazioni.

È prevista l'assunzione con contratto a termine anche per sostituzione di lavoratori in ferie.

I contratti a termine per i quali il datore di lavoro darà preventiva informazione alle RSU/RSA non supereranno il 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nell'impresa.

Per la vigenza del presente contratto eventuali assunzioni già effettuate in soprannumero alla % sopra indicata resteranno in vigore.

In caso di assunzione a tempo determinato i lavoratori hanno comunque diritto di dimettersi con un preavviso come stabilito dall'art. 47 del vigente contratto.

Per corrispondere ad esigenze eccezionali tale limite può essere superato d'intesa con le RSU/RSA con le OO.SS. territoriali stipulanti il presente contratto.

I lavoratori assunti a tempo determinato avranno precedenza nelle eventuali assunzioni a tempo indeterminato per mansioni identiche o equivalenti.

Art. 51 – *Apprendistato*

Il contratto di apprendistato è normato dal D.Lgs. 81/2015 e successive modificazioni e integrazioni.

Le parti si incontreranno per definire, sulla base delle norme di attuazione, la regolamentazione di tale istituto, fermo restando che la durata complessiva del periodo di apprendistato sarà massimo di 36 mesi retribuito al 100% della paga riferita al livello di inquadramento professionale.

Il lavoratore con contratto di apprendistato avrà lo stesso identico trattamento normativo previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Il contratto di apprendistato non è comunque ammesso per i lavoratori già in possesso di certificato di abilitazione/qualificazione professionale al servizio antincendio privato eli-portuale o avio-portuale rilasciato dal Ministero degli Interni o da un altro ente pubblico preposto.

Art. 52 - *Minimi contrattuali*

Minimi conglobati

Aumento dal 1° gennaio 2020:				Aumento dal 1° luglio 2020:			
	Attuali Minimi Tabellari	Aumento	Nuovi Minimi Tabellari		Attuali Minimi Tabellari	Aumento	Nuovi Minimi Tabellari
I	1806,45	51,60	1858,05	I	1858,05	22,12	1880,17
II	1673,82	47,82	1721,64	II	1721,64	20,49	1742,13
III	1481,41	42,32	1523,73	III	1523,73	18,14	1541,87
IV	1350,78	38,59	1389,37	IV	1389,37	16,54	1405,91
V	1285,99	36,74	1322,73	V	1322,73	15,74	1338,47
VI	1225,19	35,00	1260,19	VI	1260,19	15,00	1275,19
VII	1159,38	33,12	1192,50	VII	1192,50	14,19	1206,69

Elemento di garanzia salariale

In riferimento all'accordo del 18 dicembre 2019 a recupero dell'incremento sui minimi conglobati per il triennio 2015-2017, che ha visto un parziale recupero di euro 120,00 lordi, e per il biennio 2018-2019 sarà erogata a tutti i lavoratori un'indennità di garanzia salariale pari a euro 400,00 lordi (da riparametrarsi per i neoassunti ai mesi di effettiva assunzione) con le seguenti modalità:

- Euro 200,00 lordi con le competenze di gennaio 2020;
- Euro 200,00 lordi con le competenze di settembre 2020.

Art. 53 - *Decorrenza e durata*

Il presente contratto rinnova il CCNL di settore per i trienni 2015-2017 e 2018-2020 come da verbale di accordo stipulato dalle parti il 18 dicembre 2019.

Il contratto avrà scadenza il 31 dicembre 2020 e si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al precedente comma se non disdettato 6 mesi prima della scadenza con raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo nazionale.

SEZIONE TERZA
PARTI GENERALI

Art. 54 - *Previdenza complementare*

Il fondo di previdenza complementare del settore è Priamo.

Le modalità di accesso a Priamo sono stabilite dall'accordo di settore del giorno 11 giugno 2007 e dallo statuto del fondo stesso.

Art. 55 - *Lavoro usurante*

Si concorda di istituire una commissione tecnica paritetica per valutare e riferire alle parti ogni aspetto inerente tale problematica in seno all'Ente Bilaterale.

Art. 56 - *Condizioni di miglior favore*

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite a livello territoriale.

Avviso comune

Istituire una divisa comune su tutto il territorio nazionale dopo discussione all'interno dell'Ente Bilaterale.

I seguenti allegati fanno parte integrante del presente contratto.

ALLEGATO "A"

MANSIONI DEL PERSONALE GUARDIA AI FUOCHI

- Sorveglianza prevenzione incendio sui pontili e banchine dove operano navi cisterna.
- Sorveglianza prevenzione incendio su navi che trasportano merci pericolose.
- Sorveglianza prevenzione incendio su navi ai lavori.
- Sorveglianza prevenzione incendio fuori dall'ambito portuale.
- Primo intervento di estinzione incendio.
- Attacco e stacco manichette per movimentazione liquidi e/o prodotti infiammabili.
- Sorveglianza linee durante trasferimenti liquidi e/o prodotti infiammabili.
- Impiego pompe per estinzione incendio, flussaggi, trasferimento liquidi e/o prodotti infiammabili e pressature linee.
- Montaggio-smontaggio linee antincendio e trasferimento liquidi e/o prodotti infiammabili.
- Sorveglianza antinquinamento ambientale.
- Manutenzione mezzi e cose aziendali.

ALLEGATO "B"

VERBALE

La quota integrativa territoriale (Qu.I.T.) prevista dalla trattativa di 2° livello, ove corrisposta, assume il carattere di *ad personam* non assorbibile corrisposto per 12 mensilità e non utile ai fini di alcun istituto legale e/o contrattuale ivi compreso il trattamento di fine rapporto e da erogare così ed esclusivamente al personale in forza alla stipula del presente del presente C.C.N.L., fatte salve condizioni di miglior favore in essere a livello locale.

ALLEGATO "C"

ASSISTENZA SANITARIA

Con riferimento al verbale di accordo del 18 dicembre 2019, le parti convengono di aderire all'assistenza sanitaria integrativa dei porti individuando Cassagest quale strumento per la fruizione dell'assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale così come definito all'art. 51 comma 2 lettera *a* del TUIR e successive integrazioni e modificazioni.

Il contributo che ciascuna azienda è tenuta a versare per ogni lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato di almeno un anno è di 189,00 euro annui più il contributo di solidarietà del 10%.

Letto, approvato e sottoscritto

Roma, 13 febbraio 2020

ANGAF

FILT- CGIL

FIT-CISL

UNTRASPORTI

NOTA A VERBALE

Le parti si impegnano a incontrarsi entro il mese di giugno 2020 al fine di avviare i lavori per il rinnovo del presente contratto.

Letto, approvato e sottoscritto

Roma, 13 febbraio 2020

ANGAF

FILT- CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI