

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per gli ormeggiatori e barcaioli
dei porti italiani



29 GIUGNO 2016

Decorrenza 1 luglio 2016 – Scadenza 30 giugno 2019



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per gli ormeggiatori e barcaiolari
dei porti italiani

29 GIUGNO 2016

Decorrenza 1 luglio 2016 – Scadenza 30 giugno 2019

CCNL DEGLI ORMEGGIATORI E BARCAIOLI DEI PORTI ITALIANI

- A.N.G.O.P.I. (Associazione Nazionale Gruppi Ormeggiatori e Barcaiolari Porti Italiani) rappresentata da Cesare Guidi, Presidente Nazionale, da Lino Capozzi, Alessandro Belmonte, Aniello Di Bonito, Giuseppe Eletti e Salvatore Moscuza, componenti della Commissione Tecnica di Lavoro per il rinnovo del CCNL, e da Lorenzo Paolizzi, Segretario Generale.
- LEGACOOOP Servizi (Associazione Nazionale delle Cooperative di Servizi) rappresentata dal Presidente Fabrizio Bolzoni, dal Direttore di Legacoop Nazionale Giancarlo Ferrari, dall'Amministratore di Legacoop Nazionale Fiorenzo Davanzo, assistiti da Claudio Riciputi, dell'Ufficio Relazioni Industriali della LEGACOOOP.
- FILT-CGIL, rappresentata da Alessandro Rocchi, Segretario Generale Nazionale, Antonino Cortorillo, Segretario Nazionale e Maurizio Colombai, Dipartimento Nazionale Porti/Marittimi.
- FIT-CISL, rappresentata da Antonio Piras, Segretario Generale, Emiliano Fiorentino, Segretario Nazionale e Ugo Milone, Coordinatore nazionale portualità.
- UILTRASPORTI, rappresentata da Claudio Tarlazzi, Segretario Generale, Marco Odone, Segretario Nazionale e Giuliano Galluccio del Dipartimento Nazionale.

Parti stipulanti

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

LEGACOOOP Servizi - *Associazione Nazionale delle Cooperative di Servizi*

e

FILT-CGIL - Federazione italiana lavoratori trasporti

FIT-CISL - Federazione italiana trasporti

UILTRASPORTI - Unione italiana lavoratori trasporti

VERBALE

Addi 29 giugno 2016 in Roma

- l'A.N.G.O.P.I. (Associazione Nazionale Gruppi Ormeggiatori e Barcaioli Porti Italiani)
- la LEGACOOOP Servizi

e

- le Segreterie Nazionali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI

hanno stipulato l'allegato contratto per i lavoratori ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani.

L.C.S.

A.N.G.O.P.I.

FILT-CGIL

LEGACOOOP Servizi

FIT-CISL

UILTRASPORTI

Premessa al CCNL

Quanto qui di seguito di comune accordo dichiarato è parte integrante e inscindibile a ogni effetto della disciplina contenuta nel presente contratto, non ha carattere innovativo ma serve a ribadire la funzione svolta dai Gruppi e la natura di Società Cooperative che ciascun Gruppo si è dato. Le parti concordemente riconoscono e dichiarano che i Gruppi ormeggiatori e barcaioli – e quindi i lavoratori iscritti nei relativi Registri tenuti a norma degli articoli 208 e 216 reg.nav.mar. – svolgono un servizio essenziale per la sicurezza nei porti e nelle acque antistanti. Nell’adempimento degli obblighi di servizio pubblico loro assegnati nella presente premessa si evidenzia che:

- ai Gruppi è affidata, alla stregua di un fornitore universale di servizi, l’erogazione delle prestazioni descritte nei relativi Regolamenti di servizio, e pertanto, fermo quanto previsto dall’art. 70 C.N. e dalle altre norme al riguardo applicabili, i Gruppi sono tenuti nello svolgere le mansioni a essi affidate a collaborare con la Capitaneria di porto e con gli altri soggetti volta volta rilevanti al fine di garantire la sicurezza della navigazione, dell’approdo e della sosta delle navi in ambito portuale e in rada oltreché a intervenire per la salvaguardia della vita umana in mare, anche attraverso:
 - a) il mantenimento di adeguate strutture organizzative in termini di uomini e di mezzi atte a prestare con immediatezza il costante presidio e i necessari interventi per tutto quanto sopra e in particolare per la dovuta assistenza alle navi nel porto e/o a strutture poste fuori delle acque portuali-rada, con specifico riguardo al fine di garantirne la sicurezza dell’ormeggio o a ripristinarne la tenuta, in caso di cambiamento delle condizioni meteo-marine ovvero per altra causa;
 - b) la propria organizzazione di servizio, per assicurare ogni immediato intervento richiesto dall’Autorità marittima per il salvataggio delle persone in pericolo;

c) la segnalazione, senza ritardo, all'Autorità marittima di tutte quelle situazioni che, direttamente o di riflesso, possono essere ricondotte alla necessaria tutela della sicurezza della navigazione portuale, del porto e della nave.

Tra gli interventi di cui sopra devono intendersi comprese anche le attività a essi accessorie tra cui a mero titolo esemplificativo: il rinforzo degli ormeggi, il disormeggio immediato di navi e galleggianti vicine a situazioni di pericolo, l'integrazione di equipaggi in caso di necessità per manovre di emergenza, la rimozione di materiali galleggianti pericolosi per la navigazione, lo sbroglio di ancore e cavi sommersi e non sommersi.

Il servizio è garantito con continuità (24 ore al giorno, 365 giorni nel corso dell'anno) e sotto la direzione di vigilanza dell'Autorità marittima.

- sono erogatori di un servizio di interesse generale secondo quanto previsto dalle norme di legge (art. 14.1-*bis* della L. 28 gennaio 1994, n. 84) e operano quali prestatori universali del servizio nell'ambito dei porti italiani, sotto la vigilanza dell'Autorità marittima della quale, di fatto, sono un braccio operativo;
- l'organizzazione del servizio svolto dai Gruppi, come disciplinati dalla legge, dalle norme del cod.nav. e del reg.nav.mar., e dalla disciplina localmente applicabile, deve seguire ed essere improntata al rispetto delle caratteristiche del servizio come sopra indicato;
- gli ormeggiatori e i barcaioli sono tenuti al rispetto di tutte le prescrizioni adottate dalla competente Autorità marittima nell'esercizio dei propri compiti e funzioni;
- le disposizioni del presente CCNL dovranno dunque essere interpretate nel senso di garantire in ogni caso la rispondenza del rapporto di lavoro qui disciplinato alle esigenze di natura pubblicistica proprie del lavoro di ormeggiatore o barcaiolo;
- ciascun Gruppo ha assunto la veste giuridica di società cooperativa;
- la costituzione in società Cooperativa a r.l. impone l'osservanza di

tutte le norme specifiche per tali società e in particolare l'osservanza della legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive variazioni e modificazioni;

- il rispetto dei livelli salariali resta subordinato ai proventi derivanti dall'entità delle prestazioni svolte. In assenza di risorse adeguate si procederà all'applicazione della Legge stessa.

Premessa al CCNL 10 marzo 2011

Le parti intendono integralmente confermare il contenuto della premessa al vigente CCNL nonché del protocollo di intesa 31 maggio 2006 allegato al medesimo CCNL (allegato 1 al presente contratto). In particolare, in questa sede, si vuole ulteriormente sottolineare che il servizio di ormeggio/battellaggio ha natura di servizio economico generale a carattere universale e pertanto i Gruppi/Cooperative, sottoposti alla permanente e pervasiva disciplina dell'Autorità marittima, operano come erogatori universali di tale servizio, volto a garantire la sicurezza della navigazione.

Le specificità sopra richiamate rendono unico e non ripetibile in altri contesti il contenuto normativo ed economico del presente CCNL.

Premessa al CCNL 20 giugno 2013

La scelta compiuta dalle parti nel 2006 di definire uno specifico contratto nazionale di lavoro per la categoria degli ormeggiatori e dei barcaioi si è in questi anni rivelata corretta, essendosi la relativa disciplina normativa ed economica dimostrata adeguata ad assecondare le peculiarità del lavoro svolto nei porti dagli ormeggiatori e dai barcaioi.

In particolare, il CCNL si è dimostrato un valido strumento per garantire a livello nazionale un'uniforme disciplina su temi di particolare rilievo quali la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro, la previdenza complementare, la valorizzazione delle risorse umane attraverso uno specifico programma di formazione professionale e le tutele sanitarie.

L'assetto societario che i Gruppi si sono dati si è, inoltre, dimostrato funzionale ad assicurare quella necessaria flessibilità anche sotto il profilo economico, essendo le relative risorse disponibili per i Gruppi indissolubilmente legate al traffico dei porti ove essi operano.

In un contesto caratterizzato da indicatori macroeconomici certamente non positivi, la bontà delle scelte allora fatte è anche confermata dalla tenuta dei livelli occupazionali, in evidente controtendenza rispetto all'andamento occupazionale che ha in questi anni caratterizzato altri settori economici.

Le parti sottolineano anche la specifica attenzione prestata alla qualità del servizio offerto, testimoniata dalla pressoché totale diffusione della certificazione qualità presso tutti i Gruppi e dal processo avviato in modo significativo per estendere tale certificazione anche alla sicurezza e all'ambiente.

Considerato quanto sopra e visto l'elevato grado di soddisfazione per il servizio prestato, confermato dai numerosi encomi ricevuti dai Gruppi, le parti ritengono ancora valido il modello normativo nell'ambito del quale i servizi di ormeggio e battellaggio sono prestati.

Conseguentemente sosterranno, anche congiuntamente, ogni iniziativa

nazionale e/o comunitaria tesa a rafforzare tale modello, contrastando, invece, ogni tentativo volto al suo stravolgimento e, in particolare, a trasferire nelle sedi periferiche la disciplina dell'organizzazione dei servizi e la relativa determinazione tariffaria.

Le parti condividono che una soluzione in tal senso orientata pregiudicherebbe i livelli di sicurezza delle attività portuali con le ovvie negative ricadute anche sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori.

Premessa al CCNL 29 giugno 2016

Le parti confermano integralmente le premesse ai precedenti CCNL e, in particolare, quella contenuta nel rinnovo del 2013.

A tale riguardo, riaffermano la loro condivisione del modello organizzativo previsto nella normativa di riferimento e la loro volontà ad operare presso le sedi europee e nazionali affinché tale modello venga confermato e, se possibile, migliorato.

Le parti ritengono funzionale a tale fine la definitiva approvazione della proposta di Regolamento sull'accesso al mercato dei servizi portuali e la trasparenza dei finanziamenti ai porti, recentemente approvata in sede di Trilogo. In particolare, viene condivisa la necessità che, laddove tale provvedimento prevede la facoltà di applicare le disposizioni a tutela dei diritti dei lavoratori, vengano promosse iniziative a che tale facoltà sia effettivamente esercitata.

In questa sede ribadiscono che, in questi anni di vigenza, il presente CCNL si è dimostrato strumento fondamentale di regolamentazione del rapporto di lavoro e pertanto il suo rinnovo, oltre ad adeguare gli istituti normativi alle intervenute esigenze organizzative, nonché al mutato quadro normativo, e quelli economici agli indicatori al riguardo condivisi in sede confederale, costituisce uno strumento utile per riaffermare la specificità del servizio svolto dagli ormeggiatori e barcaioli nei porti italiani e il suo fondamentale legame con la sicurezza della navigazione.

Coerentemente all'evoluzione dei CCNL, anche in quello oggetto del presente rinnovo le parti ritengono di dare adeguato spazio al welfare.

Con particolare riguardo alle tutele sanitarie, condividono che l'as-

sistenza pubblica debba rappresentare il primo presidio, il cui efficace funzionamento deve garantire un'adeguata tutela a tutti i cittadini. A tale riguardo, quindi, opereranno, presso le sedi competenti, perché interventi normativi non pregiudichino il diritto alla salute. Viene, comunque, condivisa l'opportunità di un miglioramento delle tutele sanitarie di fonte contrattuale, che già nel vigente CCNL hanno costituito un valido ausilio per i lavoratori.

Sempre in termini di welfare, le parti sottolineano la rilevanza della pratica entrata in vigore delle disposizioni definite in occasione del rinnovo del 2013, riguardanti la costituzione del Fondo per l'accompagnamento all'esodo.

Su quest'ultimo punto le parti sottolineano l'importanza di avere predisposto uno strumento in grado di consentire agli ormeggiatori e barcaioli di poter interrompere, al raggiungimento del 62° anno di età e con un'anzianità contributiva prevista dalla vigente disposizione di legge, l'attività lavorativa, potendo contare sul riconoscimento di un'indennità economica strettamente correlata alle retribuzioni percepite nel corso della vita lavorativa. E questo fino al raggiungimento dei requisiti previsti per il pensionamento.

Funzionale al rafforzamento del modello organizzativo è certamente un'adeguata formazione professionale, rispetto alla quale le parti firmatarie concordano sulla necessità di proseguire il programma di formazione continua, definito nell'Accordo del 29 settembre 2009 e, nell'auspicio di potere introdurre la figura dell'ormeggiatore/barcaiolo all'interno del repertorio nazionale delle qualifiche con i conseguenti obblighi formativi, condividono l'opportunità di rafforzare, nell'ambito del presente CCNL, le misure economiche incentivanti la formazione.

Art. 1

***CAMPO DI APPLICAZIONE E CONSISTENZA NUMERICA
DEL PERSONALE***

Il presente contratto si applica agli ormeggiatori e ai barcaioli iscritti nei Registri ai sensi degli artt. 208 e 216 del Regolamento alla Navigazione Marittima.

Sarà tenuto presso ogni Gruppo un elenco nominativo del personale incaricato dell'erogazione del servizio di ormeggio, disormeggio e battellaggio nei porti comprensivo anche degli obblighi di servizio pubblico e dell'erogazione di servizi complementari disciplinati da appositi atti del Ministero delle Infrastrutture e Trasporti, del CoGeCap e/o del Comandante del porto anche a favore di impianti off-shore, di navi e di imbarcazioni da diporto oltreché di altre attività appositamente individuate e disciplinate nei Regolamenti Interni.

Detto elenco sarà a disposizione degli interessati e con possibilità di verifica e di controllo da parte delle Organizzazioni stipulanti.

Art. 2

APPARTENENTI AL GRUPPO

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

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

Art. 3

ASSUNZIONE

Per gli ormeggiatori e barcaioli iscritti nei Registri l'assunzione, previa iscrizione nel registro da parte dell'Autorità marittima, si concretizza mediante l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato ai sensi della L. 3 aprile 2001 n. 142 e successive modificazioni.

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

Art. 4

PERIODO DI PROVA

Gli ormeggiatori e barcaioli iscritti nei Registri sono esonerati dal periodo di prova.

Art. 5

RAPPORTI GERARCHICI E DISCIPLINARI

I rapporti gerarchici e disciplinari sono regolati dalle leggi, dal Regolamento istituito dall'Autorità marittima e dal presente contratto.

Art. 6

CONDOTTA DEL PERSONALE

1. Al fine di espletare le mansioni di istituto nonché di soddisfacimento delle esigenze di servizio pubblico, gli ormeggiatori/barcaioli, oltre al rispetto del Regolamento di servizio, hanno in particolare il dovere di:
 - effettuare le prestazioni di competenza con sollecitudine, osservando le regole d'arte impiegando i mezzi nautici e il personale necessario per la sicura esecuzione di esse;
 - mantenere condotta disciplinata;
 - accorrere, anche se non compresi nei turni giornalieri di servizio, a prestare la loro opera nei casi di emergenza o di sinistro di cui venissero a conoscenza o su chiamata del Gruppo o direttamente dall'Autorità marittima;
 - uniformarsi alle prescrizioni dell'Autorità marittima, eseguire ogni legittimo ordine del Capo Gruppo e di ogni altra persona preposta al servizio;
 - portare in servizio le dotazioni antinfortunistiche messe a disposizione dal Gruppo;

- portare sempre con loro, ed esibirlo a qualunque richiesta degli Ufficiali e Agenti dell’Autorità marittima e della Forza Pubblica, la tessera di riconoscimento di cui all’art. 213 del Regolamento per l’esecuzione del Codice della Navigazione.
2. I rapporti tra i lavoratori devono essere improntati a spirito di collaborazione e di comprensione.
 3. Nessun ormeggiatore/barcaiolo potrà assentarsi dal lavoro senza il consenso del Capo Gruppo o di chi lo rappresenti.
 4. Tutti gli ormeggiatori/barcaioli hanno il dovere di esercitare la più attenta sorveglianza affinché l’attività venga svolta secondo le norme che salvaguardano la sicurezza delle persone e delle cose.

Art. 7

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti riconoscono l’importanza della formazione professionale, oltreché in materia di salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro (ai sensi dell’art. 27, D.lgs. 27 luglio 1999, n. 271 o dell’art. 37, D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81), anche al fine della preparazione e valorizzazione professionale delle risorse umane.

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

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

Premesso quanto sopra, fermo restando che occorre garantire la compatibilità dei costi e le esigenze/possibilità di ogni Gruppo in considerazione delle specificità riconducibili all’ambito territoriale di com-

petenza e alle caratteristiche tipologiche e merceologiche delle unità da servire, l'individuazione di corsi o programmi formativi è rimessa alle determinazioni dell'A.N.G.O.P.I. informate le OO.SS. firmatarie e LegaCoop Servizi, che potranno fornire le proprie valutazioni.

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

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

Nota: In data 29 settembre 2009, l'A.N.G.O.P.I. e le Segreterie Nazionali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI hanno sottoscritto un protocollo d'intesa in materia di formazione riportato all'allegato 2.

Art. 8

INFRAZIONI DISCIPLINARI E SANZIONI

Laddove le infrazioni disciplinari commesse dagli ormeggiatori/barcaioli, non pregiudichino il regolare svolgimento del servizio, le stesse sono soggette, a seconda della gravità, ai seguenti provvedimenti disciplinari decisi dal Capo Gruppo, sentito il Consiglio:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni.

Il Capo Gruppo non adotta alcun provvedimento disciplinare nei confronti dell'ormeggiatore/barcaiolo senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo il caso di richiamo verbale, la contestazione degli addebiti è fatta per iscritto con indicazione del termine entro cui il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non può essere inferiore ai 5 giorni.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare deve essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata, anche a mano, entro 10 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni.

La comunicazione del provvedimento disciplinare, salvo il caso di richiamo verbale, deve avvenire per iscritto.

Le somme versate come sanzione pecuniaria, qualora non costituiscano risarcimento di danni, sono destinate all'Ente bilaterale di categoria.

Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorso un anno dalla loro comunicazione.

Laddove nelle precedenti disposizioni vengono indicati i termini espressi in giorni, questi devono essere considerati come lavorativi.

Richiamo verbale

Verrà applicato per le mancanze di minor rilievo in particolare modo per le mancanze sanzionate con rimprovero scritto quando la considerazione delle circostanze che le hanno accompagnate non renderebbero equo adottare la maggiore sanzione.

Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione l'ormeggiatore/barcaiolo che risulta inadempiente, in quanto:

- a. non rispetta quanto previsto all'art. 6 del presente contratto con riferimento alle sole disposizioni la cui inosservanza non comporti violazione di prescrizioni dell'Autorità marittima;

- b. reitera mancanze che hanno dato luogo a rimproveri verbali;
- c. non si presenta al lavoro o abbandona il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- d. non giustifica l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato;
- e. senza giustificato motivo ritarda l'inizio del lavoro o lo sospende o ne anticipa la cessazione;
- f. non esegue il lavoro con l'assiduità e secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegue con negligenza o esegue lavori non assegnatigli;
- g. per disattenzione o negligenza guasta il materiale e/o i mezzi nautici o terrestri utilizzati per svolgere il servizio e/o la merce trasportata/movimentata, oppure non avverte subito il Capo Gruppo degli eventuali guasti verificatisi;
- h. usa impropriamente, o comunque in modo diverso da quello stabilito o previsto dal Regolamento di servizio o interno, i mezzi nautici, terrestri, le strumentazioni, le dotazioni personali;
- i. mostra trascuratezza nella conservazione e nell'uso degli strumenti da lavoro forniti dal Gruppo, ivi compresi i dispositivi di protezione individuale;
- j. non avverte subito il Capo Gruppo, o chi lo rappresenti, di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- k. ferma restando la disciplina sanzionatoria prevista dalla vigente normativa in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro, non osserva tali disposizioni;
- l. non osserva le misure di prevenzione contro gli infortuni o altre disposizioni simili, producendo danno solo a se stesso o anche non producendo danno alcuno;
- m. non osserva le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- n. contravviene al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- o. esegue, in luoghi di pertinenza del Gruppo, lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione

- di materiale aziendale, con uso di attrezzature del Gruppo;
- p. tiene un contegno inurbano e scorretto nello svolgimento del servizio;
 - q. in altro modo trasgredisce l'osservanza del presente contratto o commette qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale e alla sicurezza del Gruppo;
 - r. in qualunque modo arreca danni al Gruppo;
 - s. si presenta al lavoro o si trova in servizio in stato di accertata ubriachezza;
 - t. compie abuso in ordine ai rimborsi spese per trasferta.

L'ammonizione scritta viene applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo o in caso di recidiva.

Gli altri casi di eventuali infrazioni commesse dagli ormeggiatori/barcaioli che pregiudicano il regolare svolgimento del servizio comportano, ove non ricorrano gli estremi di un reato, l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 1254 del Codice della Navigazione.

Art. 9

CONTROVERSIE SINDACALI

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

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

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

Art. 10

ORARIO DI LAVORO

Per gli ormeggiatori/barcaioli iscritti nei Registri l'orario normale di lavoro è di 39 ore settimanali.

Considerata la particolarità dell'attività svolta, spesso caratterizzata da fattori di stagionalità, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.lgs. 8 aprile 2003 n. 66, la durata media dell'orario di lavoro può essere calcolata su un arco temporale di 12 mesi, tenendo conto della turnistica depositata presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti in occasione della prevista istruttoria tariffaria.

Dal momento che la vigente turnistica assicura, a fronte del ricorso al lavoro straordinario, il riconoscimento sia della maggiorazione retributiva sia di un periodo di riposo compensativo di durata almeno equivalente alle ore di lavoro straordinario prestate, queste ultime non concorrono alla determinazione della durata media settimanale.

Laddove per motivi legati alla specificità del lavoro svolto non sia possibile usufruire delle previste undici ore di riposo nell'arco delle ventiquattro ore, la vigente turnistica assicura entro e non oltre i tre giorni successivi le ore del previsto riposo, nel rispetto della vigente normativa.

Art. 11

LAVORO A TURNI, LAVORO SUPPLEMENTARE, LAVORO STRAORDINARIO

Tenuto conto della particolarità del servizio che deve essere garantito per 24 ore al giorno e per 365 giorni l'anno, ciascun Gruppo determinerà, con riferimento al proprio organico e alle esigenze operative e ferme restando le disposizioni al riguardo impartite dall'Autorità marittima, la propria turnistica.

Il compenso per lavoro straordinario, notturno, feriale, festivo e per gli avvicendamenti derivanti dalla turnistica di cui al periodo precedente è stabilito al successivo art. 13.

Negli scali ove opera un numero ridotto di ormeggiatori, qualora l'indisponibilità di uno o più di loro non consenta agli altri di usufruire del periodo di riposo previsto dalla turnistica applicata, è possibile differire il periodo di riposo, nel rispetto delle vigenti normative.

Art. 12

MANSIONI E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Ormeggiatori e Barcaiole iscritti nei Registri

3° Livello

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

2° Livello

Per gli ormeggiatori e/o barcaiole iscritti nei Registri, l'accesso al 2° livello avviene su valutazione del Consiglio di Amministrazione o in sua assenza su decisione del Capo Gruppo, e è in ogni caso subordinato alla competenza e correttezza professionale dimostrate anche nello svolgimento dei servizi complementari di cui all'art. 1, comma 2, del CCNL e al superamento con profitto del primo biennio del progetto di formazione continua. Al termine del biennio il Consiglio di Amministrazione, o in sua assenza su decisione del Capo Gruppo, valuta l'operato dell'ormeggiatore/barcaiole ai fini del passaggio di livello.

1° Livello

Accedono a questo livello i lavoratori del 2° livello, su valutazione del Consiglio di Amministrazione, o in sua assenza su decisione del Capo Gruppo, in possesso dei titoli professionali previsti dal Regola-

mento di attuazione al Codice della Navigazione richiesti dalle esigenze organizzative/funzionali di ciascun porto, e che abbiano acquisito notevole preparazione, competenze interdisciplinari, particolare esperienza verificata e accertata nell'esercizio delle relative funzioni e che abbiano inoltre svolto le attività di cui all'art.1, comma 2, del CCNL e superato con profitto il secondo biennio del progetto di formazione continua. Inoltre, per coloro che alla data del 1° luglio 2006 non abbiano raggiunto i dieci anni di anzianità nel Gruppo, è richiesto il superamento con esito positivo dei seguenti corsi:

- Formazione di base (Regola VI/I convenzione IMO STCW/95)
- Antincendio di base e avanzato
- Sopravvivenza individuale e salvataggio
- Sicurezza personale e responsabilità sociale
- Primo soccorso sanitario
- Attestato di frequenza per Osservatore radar rilasciato da centro di formazione riconosciuto dal Ministero (ai sensi della Convenzione IMO STCW/95, Risoluzione IMO A483 XII del 15 gennaio 1982 e secondo le modalità del D.D. 7 agosto 2001)
- Attestato di frequenza per Operatore G.M.D.S.S. goc o roc rilasciato da centro di formazione riconosciuto dal Ministero (Convenzione IMO-GMDSS 11 novembre 1988 con particolare riguardo al cap. IV) e successiva STCW 95 Reg. IV/2 e Sez. A-VI/2)

Agli appartenenti al Gruppo che abbiano con profitto superato il quinto anno del progetto di formazione continua viene riconosciuto un importo denominato "premio formazione" pari a € 50,00 (cinquanta/00) lorde, da erogarsi per quattordici mensilità.

A decorrere dal 01 gennaio 2017, l'importo, denominato "premio formazione", è elevato a € 75,00 (settantacinque/00) lorde.

Decorsi dodici mesi dal primo riconoscimento, il "premio formazione" viene erogato solo a coloro che con profitto proseguano il percorso di formazione professionale continua e assorbito negli altri casi.

Ferme restando le disposizioni che disciplinano i requisiti per il riconoscimento del premio, agli appartenenti al Gruppo che abbiano con

profitto superato il primo biennio del secondo ciclo quinquennale del progetto di formazione continua, l'importo denominato "premio formazione" è elevato a € 100,00 (cento/00) lorde, da erogarsi per quattordici mensilità.

Nota a verbale:

Le parti si impegnano, anche attraverso l'Ente bilaterale, ad attivarsi presso le sedi competenti, perché la qualifica di ormeggiatore/barcaiolo sia inserita all'interno del repertorio nazionale delle qualifiche, con l'individuazione delle relative competenze.

L'impegno riguarda anche ogni azione utile affinché le qualificazioni della categoria, una volta inserite nel repertorio nazionale, costituiscano titolo di ammissione al concorso pubblico per l'accesso alla professione.

Art. 13

RETRIBUZIONI

I minimi conglobati mensili per gli ormeggiatori e barcaioli iscritti nei Registri, corrispondenti all'inquadramento contrattuale in livelli, comprendono i valori dell'indennità di contingenza secondo la seguente tabella:

Livello	Parametro	Minimo Conglobato dal 1° luglio 2016	Minimo Conglobato dal 1° gennaio 2018
1	180	€ 1.569,24	€ 1.589,24
2	170	€ 1.506,99	€ 1.526,99
3	160	€ 1.449,23	€ 1.469,23

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

Oltre alla retribuzione come sopra indicata, agli ormeggiatori e barcaioli, tenuto conto del servizio da garantire nell'arco delle 24 ore per 365 giorni all'anno, viene riconosciuta una maggiorazione convenzio-

nale e forfetaria del 55% da calcolarsi sul:

minimo conglobato + EDR + aumenti periodici di anzianità, per compensare il lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo, per indennità turni avvicendati e le festività di cui ai punti b e c del successivo articolo 19.

La percentuale del 55% è da intendersi come massimo. All'inizio di ciascun anno, seguendo le procedure definite nell'Allegato 3bis, per ciascun Gruppo viene determinata la percentuale relativa alla maggiorazione convenzionale e forfetaria.

Ai fini della determinazione della base di calcolo per quantificare la maggiorazione convenzionale e forfetaria, per aumenti periodici di anzianità devono intendersi quelli maturati secondo le disposizioni contenute nel successivo art. 14 e nell'importo massimo ivi previsto.

Eventuali anzianità pregresse, maturate precedentemente all'1/07/2006, a qualsiasi titolo riconosciute ai lavoratori, non potranno essere utili ai fini della individuazione del suddetto imponibile.

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

➤ **Indennità operativa**¹: da commisurarsi ai tempi di effettiva prestazione, alle caratteristiche di ciascun porto e alle tipologie del traffico. (A titolo esemplificativo vengono indicate di seguito delle linee guida).

Caratteristiche del porto

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

1) Per le modalità di calcolo dell'indennità di disponibilità e di quella operativa, si rimanda all'allegato 3.

Particolari condizioni operative

- Cavi fuori sede
 - Impiego motobarca/che
 - Movimenti lungo banchina
 - Disimpegno ancore
 - Nave affiancata ad altra nave
 - Prestazioni superiori alle due ore
 - Distesa cavi
 - Impiego cavi d'acciaio
 - Operazioni su navi con carichi esplosivi e/o ai petrolchimici
 - Pontoni
 - Navi sequestrate e senza equipaggio
- **Indennità di disponibilità²⁾:** da determinarsi con riferimento alle ore globali di impegno previste in tariffa.
- **Indennità operativa per attività extra istituzionali:** hanno diritto a questa indennità solo gli ormeggiatori e/o barcaioli appartenenti ai Gruppi nei quali, per ragioni di organizzazione interna, l'erogazione dei servizi complementari come individuato dall'art. 1 comma 2 del presente CCNL, è disciplinata su base volontaria.

Le sopraindicate indennità, nonché la percentuale relativa alla maggiorazione convenzionale e forfetaria nel limite massimo del 55%, verranno determinate all'inizio di ciascun anno, ovvero, limitatamente all'attività extraistituzionale, al momento dell'inizio della stessa, dall'Assemblea del Gruppo e verranno corrisposte mensilmente.

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

Art. 14

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ – SCATTI DI ANZIANITÀ

1. Dal 01/07/2006 per ogni biennio di anzianità di servizio presso lo stesso Gruppo, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, i

2) Vedi nota 1

lavoratori hanno diritto a un aumento della retribuzione mensile nelle seguenti misure, per un massimo di 5 bienni:

- 1° livello € 29,00
- 2° livello € 28,00
- 3° livello € 27,00

2. Il lavoratore conserva il numero e l'importo degli scatti d'anzianità fruiti al 31.12.2005; detti scatti concorrono alla formazione del numero massimo di cui al precedente comma.
3. Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere comunque assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito.
4. In caso di passaggio di livello il lavoratore conserverà in cifra l'importo maturato e avrà diritto a maturare gli ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali necessari al raggiungimento di quanto previsto al punto 1 (cinque scatti). La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti del successivo aumento periodico.
5. Gli aumenti periodici di anzianità saranno corrisposti con la retribuzione del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
6. Gli aumenti periodici di anzianità – scatti di anzianità utili ai fini della determinazione dell'imponibile su cui calcolare la maggiorazione convenzionale e forfetaria di cui al precedente art. 13, sono unicamente quelli maturati secondo le indicazioni del presente articolo, anche se alla definizione degli stessi hanno contribuito aumenti periodici maturati precedentemente alla data dell'01/07/2006.

A coloro che per effetto di previgenti regimi, sono riconosciuti importi superiori a quelli previsti dal citato art. 14.1, la conseguente differenza retributiva viene riconosciuta attraverso l'erogazione di un assegno "ad personam" non riassorbibile, il cui importo, definito in cifra fissa, non è utile ai fini del calcolo di qualsiasi istituto contrattuale.

Art. 15**INDENNITÀ DI TRASFERTA**

All'ormeggiatore/barcaiolo temporaneamente chiamato a svolgere la propria attività fuori dal comune in cui ha sede il Gruppo è riconosciuta un'indennità di trasferta per la copertura forfetaria delle spese di vitto e alloggio.

Il rimborso delle eventuali spese di viaggio corrispondenti a mezzi normali di trasporto avviene dietro presentazione dei comprovanti le medesime spese.

L'indennità di trasferta è pari a € 46,48 (quarantasei/48), elevata a € 77,46 (settantasette/46) per trasferte all'estero, ed è ridotta di un terzo in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto o nel caso di alloggio o vitto fornito gratuitamente.

La medesima indennità è ridotta di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto ovvero qualora vitto e alloggio sono forniti gratuitamente.

Qualora la trasferta non impieghi l'intera giornata, l'indennità è frazionabile in quote 1/3 per ogni pasto e 1/3 per il pernottamento.

Art. 16**DIVISORE ORARIO E GIORNALIERO**

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

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

Art. 17**13^a E 14^a MENSILITÀ**

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

Le mensilità aggiuntive competono proporzionalmente all'effettivo

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

13^a e 14^a saranno proporzionalmente ridotte per i periodi di assenza per malattia e infortunio non professionale nei casi in cui è prevista la riduzione della retribuzione ai sensi dell'art. 21 (Trattamento malattia e infortunio non sul lavoro).

Art. 18

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta con cadenza mensile.

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

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

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

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

Art. 19
GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche oppure i corrispondenti giorni di riposo settimanale sostitutivi;

b) le festività nazionali:

- 1) anniversario della liberazione (25 aprile)
- 2) festa del lavoro (1° maggio)
- 3) 2 giugno (ai sensi della legge n. 336/2000)

c) le seguenti festività:

- 1) Capodanno (1° gennaio)
- 2) Epifania (6 gennaio)
- 3) Giorno successivo alla Pasqua
- 4) Assunzione (15 agosto)
- 5) Ognissanti (1° novembre)
- 6) Immacolata Concezione (8 dicembre)
- 7) Santo Natale (25 dicembre)
- 8) Santo Stefano (26 dicembre)
- 9) Festa del Patrono del luogo ove ha sede il Gruppo presso la quale il lavoratore presta la sua opera o qualora non prevista/individuata altra giornata individuata territorialmente.

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

Con riferimento alle festività soppresse dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, i lavoratori avranno diritto a godere di 4 giornate di permesso retribuito.

Art. 20
FERIE

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

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

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

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

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

A decorrere dal 1° gennaio 2017, in applicazione dell'art. 24, comma 1, del Decreto Legislativo 151/2015, all'inizio di ciascun anno solare gli ormeggiatori e i barcaioli comunicano al Capo Gruppo il numero di giorni di ferie, nel limite massimo di due per ogni anno solare (ferie cedute), che intendono mettere a disposizione, a titolo gratuito, degli ormeggiatori/barcaioli che ne abbiano i requisiti ai sensi della richiamata norma di legge.

Per gli anni successivi, il Capo Gruppo registra tale disponibilità, tenendo in considerazione l'effettiva domanda di ferie cedute registratasi nell'anno precedente.

Le ferie cedute, non utilizzate dagli ormeggiatori/barcaioli aventi titolo a farlo, dovranno essere usufruite dagli ormeggiatori/barcaioli cedenti nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 21

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

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

Il lavoratore deve inoltre comunicare al Gruppo, qualora richiestogli,

il numero di protocollo identificativo del certificato telematico secondo le modalità previste dalle vigenti norme di legge.

Salvo i casi previsti dal Decreto Interministeriale 11 gennaio 2016, il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 (ai sensi del D.M. 15 luglio 1986) per consentire il controllo dello stato di malattia.

Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite di controllo e in tali casi il lavoratore darà preventiva informazione al Gruppo.

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

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

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

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

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

Il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione per i primi 9 mesi, all'80% di essa per i successivi 6 mesi e al 60% per ulteriori 3 mesi. Il presente trattamento economico è riconosciuto per sommatoria, analogamente alla conservazione del posto di lavoro, per 18 mesi da considerare nell'arco dei precedenti 30 mesi.

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

Ove ciò non avvenga e il Comandante del porto non proceda alla

cancellazione dal Registro, il rapporto rimane sospeso per aspettativa.

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

Art. 22

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

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

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

Al lavoratore sarà conservato il posto:

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

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

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

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

Nota: in riferimento all'accordo del 22-11-2006 (allegato 4) ai soli fini della "intera retribuzione" da assumere come riferimento per i trattamenti di malattia e di infortunio previsti dagli artt. 21 e 22 del CCNL per gli ormeggiatori e barcaioi dei porti italiani, restano escluse l'indennità operativa, l'indennità di disponibilità e quella operativa per attività extra istituzionali.

Art. 23

CONGEDO MATRIMONIALE

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

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

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

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

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

Art. 24

ASPETTATIVA

Previo nulla-osta da parte dell'Autorità marittima, al lavoratore che abbia un'anzianità di servizio non inferiore a tre anni, il Gruppo può concedere un periodo di aspettativa per malattia oltre il periodo di con-

servazione del posto di cui all'art. 21 (trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro) nella misura massima di sei mesi, prorogabile, per documentate ulteriori necessità di convalescenza, sino a un massimo di altri sei mesi.

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

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

Art. 25

ASSENZE E PERMESSI

- a. Le assenze, salvo giustificato impedimento e situazioni di assoluta imprevedibilità, debbono essere comunicate dal lavoratore al Gruppo con congruo anticipo prima dell'inizio della prestazione della giornata in cui si verifica l'assenza stessa, al fine di consentirne la sostituzione per disporre il regolare svolgimento del servizio; la giustificazione deve essere fornita entro il secondo giorno successivo a quello dall'inizio dell'assenza, salvo casi di impedimento giustificato. In mancanza delle predette comunicazioni l'assenza verrà considerata ingiustificata. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il Gruppo potrà consentire al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per brevi permessi non retribuiti.
- b. Il lavoratore ha diritto a un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. Per i predetti eventi luttuosi che si verifichino nel corso del servizio il lavoratore sarà sostituito immediatamente con diritto all'intera retribuzione giornaliera in aggiunta a quanto

previsto dal precedente comma.

- c. I rappresentanti dei lavoratori che sono componenti dei Comitati portuali delle Autorità portuali, delle Commissioni consultive locali di cui all'art. 15, L. 28 gennaio 1994, n. 84, nonché dei Comitati di igiene e sicurezza di cui all'art. 7, D.lgs. 27 luglio 1999, n. 272, usufruiscono di permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni dei predetti organismi, qualora le riunioni si svolgano nell'orario di lavoro osservato dagli stessi lavoratori.
- d. Al lavoratore che ne faccia domanda il Gruppo ha facoltà di accordare un massimo di 10 ore all'anno di permesso retribuito in caso di documentati esami clinici, visite e interventi specialistici.

Art. 26

MOBILITÀ

Gli ormeggiatori/barcaioli appartenenti a Gruppi che presentino esuberi rispetto alle esigenze di traffico sono assoggettati, previa autorizzazione della competente Direzione Generale del ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, alla mobilità, temporanea o definitiva, per coprire vacanze verificatesi in altri Gruppi.

L'istituto della mobilità è utilizzabile fra Gruppi operanti in porti con simili caratteristiche di traffico e nell'ambito dei quali risultano comparabili i livelli di preparazione e valorizzazione professionale delle risorse umane, ovvero estendibile anche ad altre realtà, previo congruo periodo di formazione. Il ricorso alla mobilità provvisoria o a quella definitiva dipende dalla natura strutturale o meno dei dati di traffico che hanno comportato esuberi in un porto. In ogni caso, la mobilità provvisoria non potrà mai eccedere i sette mesi consecutivi, ritenendosi in tal caso definitiva.

Il ricorso alla mobilità definitiva, comporta la cancellazione dal Registro degli ormeggiatori/barcaioli dal Gruppo di provenienza, la risoluzione del rapporto di lavoro con il medesimo Gruppo e la contestuale iscrizione nel registro del Gruppo ormeggiatori/barcaioli del porto accipiente, con il quale viene instaurato un nuovo rapporto di lavoro.

All'individuazione degli ormeggiatori/barcaioli nell'ambito del Gruppo da assegnare a mobilità si procede sulla base di domande volontarie o, in caso di assenza o di un numero di domande non rispondente ai posti disponibili, sulla base dei carichi di famiglia e dell'anzianità di servizio.

Agli ormeggiatori/barcaioli posti in mobilità viene erogato il trattamento economico previsto nel Gruppo accipiente, essendo, inoltre, agli stessi riconosciuta l'anzianità maturata nel Gruppo di provenienza. Per il livello di inquadramento, l'ormeggiatore/barcaiolo mantiene il livello di provenienza qualora il porto di provenienza abbia caratteristiche di traffico e di ambiti operativi comparabili al Gruppo accipiente. Diversamente, il livello di riferimento non può essere superiore al secondo fino a competenza acquisita. In caso di mobilità definitiva il TFR maturato viene trasferito al Gruppo accipiente.

Qualora nel Gruppo accipiente si provveda alla attribuzione dei ritorsi mediante integrazione delle retribuzioni complessive, agli ormeggiatori/barcaioli impiegati nel medesimo Gruppo in regime di mobilità provvisoria viene riconosciuta una percentuale da proporzionarsi al periodo di attività e da calcolarsi sulle ore di lavoro effettivamente prestato.

Ferma restando la previsione di cui al secondo periodo del presente articolo, l'indizione di un bando di concorso per la copertura dell'organico di un Gruppo ormeggiatori/barcaioli tiene conto, nell'individuazione dei posti da mettere a concorso, di eventuali esuberanti presenti in altri Gruppi ormeggiatori/barcaioli.

Per la copertura dei posti che si renderanno vacanti nel periodo di validità delle graduatorie derivanti dal concorso si darà priorità agli ormeggiatori in esubero in altri Gruppi e, solo in caso di mancanza di esuberanti, si procederà a iscrivere nel Registro il primo idoneo nella graduatoria.

Nota a verbale:

Le parti si attiveranno anche congiuntamente presso la competente Direzione Generale del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti per l'emanazione delle di-

sposizioni amministrative necessarie a dare pratica applicazione alla presente disposizione, che assume piena validità nel momento in cui entreranno in vigore le disposizioni emanate dalla Direzione Generale dei porti del Ministero Infrastrutture e Trasporti.

Art. 27

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il ricorso al tempo determinato deve costituire un'eccezione per i Gruppi limitata ad esigenze di copertura dell'organico in attesa dell'espletamento del concorso o per soddisfare il fabbisogno derivante da traffici non consolidati.

Il presente contratto si applica anche agli ormeggiatori e barcaioli assunti a tempo determinato, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

I rapporti a termine non possono avere durata complessiva superiore ai 36 mesi.

Vista la specificità dell'attività lavorativa e del modello organizzativo e considerato il fatto che il ricorso al tempo determinato è, fra l'altro, motivato dalla stagionalità che caratterizza il traffico di alcuni scali, per gli ormeggiatori e barcaioli assunti a tempo determinato non trova applicazione la disposizione contenuta nel primo periodo dell'art. 21, comma 2, del D.lgs. 81/2015.

La percentuale massima di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può superare il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Comunque, i casi in cui venga superata la percentuale prevista dalla legge, saranno oggetto di preventiva informazione alle OO.SS..

Art. 28

PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria, e di qualificazione professionale, statali parificate o legalmente riconosciute e, comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, corsi universitari con obbligo di fre-

quenza documentata hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza dei corsi e la preparazione agli esami e sono esonerati dall'obbligo delle prestazioni straordinarie e durante i riposi settimanali.

I suddetti lavoratori potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti individuali nella misura massima di 200 ore triennali, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari o superiore a 300.

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

I lavoratori dovranno inoltrare apposita domanda scritta al Gruppo, e produrre successivamente il certificato d'iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative.

Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla suddetta percentuale massima del 5%, il Gruppo e la R.S.U./R.S.A. fermo restando il limite sopra previsto, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi.

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

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

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

CONGEDI FORMATIVI NON RETRIBUITI

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

Art. 29

DONATORI DI SANGUE E DI ORGANI

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

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

■ **SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI**

Art. 30

SISTEMA DI INFORMAZIONI

L'A.N.G.O.P.I. e LegaCoop Servizi informano le OO.SS., stipulanti il presente contratto, sulle seguenti materie: previsioni e programmi aziendali, ristrutturazioni o riorganizzazioni o comunque modifiche tecnologiche, l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, andamento dell'occupazione e dell'attività svolta e la formazione professionale.

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

Art. 31

RELAZIONI SINDACALI

In conformità allo spirito dei Protocolli interconfederali in materia di relazioni industriali le medesime saranno caratterizzate dal principio della concertazione finalizzata allo sviluppo economico e occupazionale.

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

Per quanto riguarda l'informazione vedi l'art. precedente; per quanto concerne la contrattazione aziendale vedi art. 42.

Art. 32

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

In materia di modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie si recepiscono, per quanto applicabili, le disposizioni contenute nell'Accordo interconfederale sottoscritto il 28 luglio 2015 da AGCI, Confcooperative, Legacoop, CGIL, CISL e UILTRASPORTI.

Nota a verbale:

Le OO.SS. informano che la pratica applicazione dell'Accordo interconfederale del 28 luglio 2015 segue le disposizioni contenute nel Regolamento di recepimento nel settore trasporti del Testo Unico sulla rappresentanza del 16 luglio 2015.

Art. 33

PERMESSI SINDACALI

I permessi sindacali disponibili per le R.S.U./R.S.A. corrispondono a 2 ore annue da calcolarsi per ciascun lavoratore in forza in ogni scalo.

Fermo restando le due ore di cui al comma precedente, in caso di costituzione della R.S.U., un'ora per ciascun dipendente resta a disposizione delle strutture aziendali di FILT, FIT, UILTRASPORTI, mentre

la rimanente ora verrà attribuita alla R.S.U. stessa.

Le OO.SS. territoriali di FILT, FIT, UILTRASPORTI comunicheranno tempestivamente al Gruppo gli aventi diritto a godere di tali permessi.

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

Art. 34

AFFISSIONI

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

Nota a verbale:

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

Art. 35

ASSEMBLEE

- I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché, compatibilmente con le esigenze del servizio, durante l'orario nei limiti di dieci ore annue retribuite.
- Le riunioni sono indette dalle R.S.U./R.S.A. o dalle OO.SS. stipulanti il presente contratto con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e vengono comunicate preventivamente all'Autorità marittima e agli organi del Gruppo.
- Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in più riunioni nella medesima giornata.

- Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e delle navi, la salvaguardia degli impianti e l'operatività del porto.
- La convocazione dell'assemblea, unitamente all'orario di svolgimento e all'ordine del giorno della stessa, dovrà essere resa nota al Gruppo con un preavviso di almeno 72 ore.
- All'assemblea potranno partecipare i dirigenti sindacali, i cui nominativi e qualifiche dovranno essere preventivamente resi noti al Gruppo.

Art. 36

CONTRIBUTI SINDACALI

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

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

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

La delega avrà validità fino a quando non venga revocata dal lavoratore in forma scritta, dandone comunicazione al Gruppo e all'Organizzazione sindacale interessata.

Gli effetti della revoca decorreranno dal mese successivo a quello di ricevimento da parte datoriale, salvo diverse previsioni contenute nella originaria delega di pagamento.

Art. 37**PROCEDURE E SEDI DI COMPOSIZIONE
DELLE CONTROVERSIE**

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

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

Quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro può chiedere che la questione venga esaminata tra il Gruppo e la R.S.U./R.S.A. interessata, o in mancanza le OO.SS., l'A.N.G.O.P.I. e LegaCoop Servizi firmatarie del presente contratto.

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

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

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

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

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

A richiesta di una delle parti possono intervenire nelle controversie le OO.SS. nazionali e l'A.N.G.O.P.I..

Art. 38

TENTATIVO DI CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

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

Art. 39

*CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE DELLO SCIOPERO
E PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO
E DI CONCILIAZIONE*

Le procedure obbligatorie per il raffreddamento e la conciliazione del conflitto e le regole per l'esercizio dello sciopero per la categoria degli ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani sono contenute nel Protocollo definito contestualmente nel presente verbale di incontro, parte integrante del CCNL di categoria, riportato in allegato (All. 7) al presente CCNL.

Art. 40

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il fondo pensione negoziale per i soci lavoratori e per i dipendenti dei Gruppi/Cooperative di lavoro aderenti all'A.N.G.O.P.I. è COOPERLAVORO.

A favore dei lavoratori che volontariamente scelgano l'iscrizione al Fondo Cooperativo destinando alla previdenza complementare la quota annuale di TFR, i Gruppi/Cooperative verseranno l'1% della retribuzione globale di fatto.

Il socio lavoratore nonché i dipendenti dei Gruppi/Cooperative, verseranno la stessa retribuzione di cui al punto precedente mediante trattenuta mensile in busta paga, salvo l'esercizio di opzioni individuali per contribuzioni più elevate.

Art. 41**TUTELE SANITARIE**

A decorrere dal 01/10/2016 tutti gli ormeggiatori e barcaioli iscritti nei Registri ai quali si applica il presente CCNL, hanno diritto alle prestazioni di sanità integrativa, come appresso individuate, in dipendenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Per il finanziamento di detto istituto è previsto il contributo, a solo carico del datore di lavoro, di € 190,00 per ciascun lavoratore, al netto del contributo di solidarietà del 10%, da versare in un'unica rata e nei modi che saranno specificatamente previsti da apposito ulteriore accordo.

Oltre a quanto previsto dal precedente punto, alcun altro costo diretto o indiretto sarà previsto a carico del datore di lavoro.

Nella parte economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote per il finanziamento dell'istituenda Assistenza Sanitaria Integrativa.

Pertanto il Gruppo che ometta il versamento dei suddetti contributi è responsabile verso il lavoratore della perdita delle prestazioni sanitarie che saranno pattuite da specifico accordo, salvo il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito.

Una commissione tecnica costituita tra le parti dovrà individuare il percorso e definire le prestazioni per l'attuazione, nel pieno rispetto delle norme legislative e fiscali in corso, dell'assistenza sanitaria integrativa agli ormeggiatori/barcaioli (allegato 5).

■ CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO**Art. 42****CONTRATTAZIONE AZIENDALE O DI SECONDO LIVELLO**

La contrattazione aziendale o di secondo livello, nel rispetto di quanto previsto dal relativo Protocollo interconfederale, riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal presente CCNL.

Alla contrattazione di secondo livello viene demandata la valutazione:

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

Inoltre:

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

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

In considerazione di tale impegno le parti concordano l'opportunità che la definizione di intese riconducibili ai richiamati livelli contrattuali

avvenga alla presenza dell' A.N.G.O.P.I., della LegaCoop Servizi e delle Segreterie Nazionali.

Viste le novità normative introdotte dall'art. 1, comma 47, della legge 220/2010 sulla materia di cui trattasi, le parti si riservano di incontrarsi non appena definitivamente chiarita la portata della richiamata disposizione al fine di individuarne la pratica applicazione per i servizi di ormeggio/battellaggio.

Art. 43

INDUMENTI DI LAVORO

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

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

■ SEZIONE AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

Art. 44

AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

I soggetti di cui al campo di applicazione assumono le iniziative per garantire la puntuale applicazione delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro, fermo restando che, per le parti in materia non esplicitamente disciplinate dal presente contratto, trovano applicazione: l'art. 9 della L. 20 maggio 1970, n. 300, il D.lgs. 27 luglio 1999, n. 271 e per quanto non diversamente previsto da detto D.lgs. le disposizioni di cui al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, l'accordo interconfederale 22 giugno 1995 (parte prima).

Nell'ambito dell'attività di cui all'art. 30 (*Sistema di informazioni*) del presente CCNL l'A.N.G.O.P.I. effettuerà la valutazione degli infortuni e delle malattie professionali per le attività di ormeggio e battel-

laggio con particolare riferimento alle operazioni svolte per l'espletamento dei servizi sia in banchina che a bordo, rendendone completa e puntuale analisi statistica agli enti assicurativi, secondo protocolli appositamente predisposti.

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

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Per quanto concerne le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.), la tutela al medesimo riconosciuta, si richiama l'art. 50 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e l'art. 16 del D.lgs. 27 luglio 1999, n. 271, con particolare attenzione al comma 5 che, a parziale modifica di quanto stabilito ai punti precedenti, cita specificatamente le "unità adibite ai servizi tecnico nautici" indicando che il rappresentante può essere eletto nell'ambito del "personale appartenente alla struttura di terra".

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

- accesso ai luoghi di lavoro: la visita che deve essere preventivamente segnalata al Gruppo, può avvenire anche alla presenza del responsabile del Servizio prevenzione e protezione o di un addetto da questi incaricato;
- consultazione: a tal fine il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipa alle riunioni periodiche e può richiederne la convocazione al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Egli può inoltre formulare proposte e opinioni. L'avvenuta consultazione è attestata dalla firma su apposito verbale degli incontri;
- informazione: il R.L.S. ha accesso alla documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi redatta ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e dell'art. 6 comma 1 lettere a)b)c) del D.lgs. 27 luglio 1999, n. 271 nonché ai Registri degli infortuni e a

ogni ulteriore aggiornamento mediante consegna materiale di copia degli stessi..

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

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

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

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

- Principi costituzionali e civilistici
- Legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro
- Principali soggetti coinvolti e relativi obblighi
- Definizione e individuazione dei fattori di rischio
- Valutazione dei rischi
- Individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione
- Aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori
- Nozioni di tecnica della comunicazione

Il periodo formativo avrà una durata minima di 32 ore.

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

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

Formazione di ingresso alla sicurezza

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

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

La formazione d'ingresso non sostituisce quella prevista dalla legislazione vigente.

Art. 45

TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ – ASPETTATIVA PER FUNZIONI PUBBLICHE O PER CARICHE SINDACALI – PERMESSI AI VOLONTARI DI PROTEZIONE CIVILE – VOLONTARIATO – TUTELA DELLE PERSONE TOSSICODIPENDENTI E DEGLI ETILISTI – TUTELA DELLE PERSONE PORTATRICI DI HANDICAP

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

Ferma restando l'applicabilità agli ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani della normativa in materia di congedi parentali, tuttavia, al fine di contemperare il diritto dei lavoratori alla fruizione dei previsti permessi alle imprescindibili esigenze derivanti dalla natura di servizio economico generale e ai relativi rilevanti obblighi in materia di sicurezza della navigazione, propri dei servizi di ormeggio e battellaggio, la richiesta dei giorni di permesso per tali congedi, deve essere presentata, d'intesa con il Capo Gruppo, con un mese di anticipo rispetto alla data di fruizione.

Art. 46

PATROCINO LEGALE DEI DIPENDENTI

Il Gruppo nell'ambito della tutela dei propri diritti e interessi, assicura l'assistenza in sede processuale agli ormeggiatori/barcaioli che si trovino implicati, in conseguenza di fatti e atti connessi all'espletamento del

servizio e all'adempimento dei compiti assegnati, in procedimento di responsabilità civile o penale, in ogni stato e grado di giudizio.

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

Art. 47

ENTE BILATERALE

Le parti concordano sull'opportunità di istituire un Ente bilaterale per la categoria degli ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani, a cui affidare i seguenti scopi:

- a) prevedere, attraverso la costituzione di un Fondo bilaterale di categoria, forme di sostegno al reddito integrative rispetto agli obblighi di legge, nel quadro di processi di agevolazione all'esodo;
 - b) certificare l'attività di formazione professionale, valorizzando la figura dell'ormeggiatore e barcaiolo. In particolare, la certificazione è riferita al programma di formazione su cui c'è stato il coinvolgimento, anche nei suoi contenuti, del Ministero dei Trasporti, del Comando Generale del Corpo delle Capitanerie di porto e di ASSO-PORTI;
 - c) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
 - d) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
 - e) promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali.
- Possono, inoltre, essere ricondotte all'attività dell'Ente bilaterale

alcune iniziative già previste nel presente CCNL e, segnatamente:

- a) convalidare la declinazione del profilo professionale dell'ormeggiatore e del barcaiolo, proposta dall'A.N.G.O.P.I.;
- b) sviluppare un modello/sistema di raccolta dati sugli infortuni e incidenti sul lavoro degli ormeggiatori e barcaioli in grado di registrare e monitorare in tempo reale lo stato dell'arte e che permetta di sviluppare azioni politiche e sociali di prevenzione (formazione/campagne di sensibilizzazione, ecc);
- c) favorire lo sviluppo di interventi settoriali/territoriali al fine di realizzare azioni di formazione continua, volte alla qualificazione e all'aggiornamento delle competenze degli ormeggiatori e barcaioli per rafforzare la loro conoscenza e la loro professionalità nel mercato del lavoro e nel territorio di riferimento.

Al fine di dare pratica applicazione alla presente disposizione, le parti si incontreranno entro il 30 dicembre 2013 per definire Statuto e Regolamento dell'Ente bilaterale.

Art. 48

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

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

Art. 49

RINVIO

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

Art. 50

DECORRENZA E DURATA

La parte normativa ed economica del presente CCNL avrà decorrenza dal 1° luglio 2016 e scadrà il 30 giugno 2019.

Il presente CCNL si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al periodo precedente se non disdettato tre mesi prima della scadenza con raccomandata r.r..

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

La piattaforma rivendicativa dovrà essere presentata all'A.N.G.O.P.I. in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative ovvero 6 (sei) mesi prima della scadenza del presente CCNL.

L'A.N.G.O.P.I. dovrà dar riscontro entro 20 (venti) giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Roma, 29 giugno 2016

Allegato 1

Protocollo di intesa allegato al CCNL DEGLI ORMEGGIATORI E BARCAIOLI DEI PORTI ITALIANI

Il Contratto Collettivo di Lavoro per gli Ormeggiatori e Barcaiolari dei Porti Italiani sottoscritto il 31 maggio 2006, a partire dal 1 luglio 2006, verrà applicato a tutti gli effetti contrattuali e di legge, in sostituzione del CCNL dei porti.

L'A.N.G.O.P.I., LegaCoop Servizi e le OO.SS. contraenti hanno preso atto nella stesura del presente contratto delle particolari condizioni che caratterizzano i Gruppi ormeggiatori e barcaiolari dei porti italiani.

Fra queste di particolare rilievo sono da indicare le seguenti:

- è l'Autorità competente che determina l'organico, i mezzi nautici, la strumentazione necessaria per l'esercizio del servizio;
- le tariffe sono definite dalla stessa Autorità, questo significa che non sono i Gruppi che possono fissare autonomamente il corrispettivo delle prestazioni;
- la distribuzione del personale per far fronte alle incombenze del Gruppo è parte integrante e fondamentale del regolamento di Servizio (atto pubblico determinato dalla Autorità marittima secondo le esigenze ritenute necessarie ai fini della sicurezza e del transito navale);
- il Gruppo non può decidere la qualità e la quantità delle possibili prestazioni richieste e da soddisfare, infatti, queste dipendono da fattori esterni dovuti alla natura tipica dei traffici marittimo-portuali;
- una caratteristica importante rimane la variabilità dei carichi di lavoro in archi temporali diversi.

Inoltre, si evidenzia che le voci previste dall'art. 13:

- indennità operativa da commisurarsi ai tempi di effettiva presta-

zione, alle caratteristiche di ciascun porto e alle tipologie del traffico;

- indennità di disponibilità da determinarsi con riferimento alle ore globali di impegno previste in tariffa;

sono indennità variabili, correlate all'andamento economico e alle disponibilità dei Gruppi.

Di tutto questo si è tenuto conto nel formulare i vari articoli del presente contratto.

Roma 31 maggio 2006

A.N.G.O.P.I.

FILT-CGIL

LEGACOOP Servizi

FIT-CISL

UILTRASPORTI

FORMAZIONE

PROTOCOLLO D'INTESA TRA A.N.G.O.P.I. E OO.SS.

CONSIDERATO

- che in data 12 dicembre 2008 l'Assemblea Generale A.N.G.O.P.I. ha deliberato l'avvio di un progetto di formazione continua diretto ai propri associati;
- che i cambiamenti in atto nel settore in pochi decenni oltre a sconvolgere i processi produttivi, hanno favorito l'accorciamento delle distanze – “l'ingorgo degli oceani” – modificando in tal modo l'attività nei porti e sulle navi riflettendosi di conseguenza sull'opera e sul ruolo degli ormeggiatori/barcaioli dei porti italiani;
- che la normativa e la giurisprudenza afferente il modello organizzativo del servizio di ormeggio/battellaggio quale servizio tecnico-nautico di cui all'art. 14 della Legge 84/94, è in continua evoluzione;
- che ai fini di assicurare il costante mantenimento e miglioramento degli standard professionali di eccellenza che fino a oggi hanno assicurato il livello delle prestazioni rese dagli ormeggiatori italiani e la generale soddisfazione degli utenti, tale essendo comunque un requisito fondamentale per garantire prospettive di lavoro, di sviluppo e di benessere della categoria, diviene necessario dotarsi di un programma di adeguamento, formazione e specializzazione professionale;
- che l'A.N.G.O.P.I. – nella sua qualità di Associazione professionale, nell'ambito dei poteri che all'art. 40 il CCNL di categoria le riconosce – è interessata a sviluppare un programma di qualificazione e riqualificazione professionale nonché di crescita delle competenze

di cui devono essere in possesso gli ormeggiatori/barcaioli aderenti ai Gruppi associati;

- che lo scopo dell’A.N.G.O.P.I. è favorire tale processo di crescita che nella sua architettura si dovrà articolare per fasi, dando quindi forte rilievo agli standard professionali, al senso di responsabilità in funzione del ruolo che la categoria svolge nei porti;
- che gli obiettivi che A.N.G.O.P.I. si propone sono relativi alla crescita professionale riconosciuta anche ad opera delle competenti istituzioni;
- che l’A.N.G.O.P.I. e le Organizzazioni Sindacali firmatarie, si ripropongono di valorizzare la crescita professionale anche attraverso il CCNL di categoria;
- che il programma di formazione deve ottenere una certificazione da parte di Ente terzo qualificato;
- che il progetto deve essere sviluppato in coerenza con le indicazioni che potranno pervenire dalle competenti autorità allo scopo coinvolte;
- che il progetto è rivolto esclusivamente a ormeggiatori/barcaioli iscritti nei Registri, ed è quindi funzionale alla formazione professionale permanente degli addetti già appartenenti alla categoria, senza quindi intaccare le condizioni di accesso alla professione, né promuovere alcuna commercializzazione al pubblico del progetto stesso;
- che tutti i costi dell’attività formativa sono a completo carico di A.N.G.O.P.I. e dei Gruppi aderenti;
- che peraltro, essendo la realtà dei Gruppi particolarmente frammentata, esistono situazioni nelle quali, per ragioni di bilancio, i Gruppi non potrebbero sostenere i costi della formazione prevista nel progetto. Al fine, quindi, di poter far accedere tutti i Gruppi, il finanziamento complessivo del progetto beneficia di elementi di solidarietà fra gli associati.

PROTOCOLLO D'INTESA

L'A.N.G.O.P.I. e la FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL Trasporti, si impegnano a promuovere una efficace sinergia al fine di concretizzare iniziative volte a:

- a) sostenere e divulgare le attività formative promosse dall'A.N.G.O.P.I. presso i propri associati attraverso un sistema di comunicazione organico;
- b) convalidare il sistema di misurazione e certificazione delle competenze acquisite dagli ormeggiatori/barcaioli aderenti al percorso formativo promosso dall'A.N.G.O.P.I.;
- c) convalidare la declinazione del profilo professionale dell'ormeggiatore e del barcaiolo, proposta dall'A.N.G.O.P.I.;
- d) promuovere l'attività di formazione continua realizzata da A.N.G.O.P.I. valorizzando la figura dell'ormeggiatore e barcaiolo. Programma di formazione continua su cui c'è stato il coinvolgimento, anche nei suoi contenuti, da parte del Ministero dei Trasporti, Comando Generale del Corpo delle Capitanerie di porto, ASSOPORTI;
- e) sviluppare con A.N.G.O.P.I. un modello/sistema di raccolta dati sugli infortuni e incidenti sul lavoro degli ormeggiatori e barcaioli volto alla creazione di un OSSERVATORIO NAZIONALE paritetico, in grado di registrare e monitorare in tempo reale lo stato dell'arte e che permetta di sviluppare azioni politiche e sociali di prevenzione (formazione/campagne di sensibilizzazione, ecc), che verrà disciplinato con apposito regolamento;
- f) favorire, anche con progettualità congiunte e in accordo con A.N.G.O.P.I., lo sviluppo di interventi settoriali/territoriali al fine di realizzare azioni di formazione continua volte alla qualificazione e all'aggiornamento delle competenze degli ormeggiatori e barcaioli per rafforzare la loro conoscenza e la loro professionalità nel mercato del lavoro e nel territorio di riferimento.

Letto, approvato e sottoscritto.

Roma, 29 settembre 2009

Allegato 3

INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

Si fa riferimento alle ore medie settimanali procapite come risultanti dall'ultima istruttoria tariffaria.

Si determina la differenza tra tale valore e le 39 ore settimanali, previste dal CCNL.

Si calcola l'incidenza in percentuale della differenza come dianzi determinata sull'orario contrattuale di lavoro di 39 ore settimanali.

Di tale percentuale si assume fino a un massimo dell'80%.

Quest'ultima percentuale va applicata su: minimo conglobato e maggiorazione convenzionale e forfetaria del 55%. Il risultato ottenuto viene corrisposto per tutte le mensilità, 13ma e 14ma comprese.

Tale procedimento viene applicato quando l'organico del Gruppo corrisponde a quello previsto in tariffa.

Nei casi in cui, anche per brevi periodi, l'organico risulta sottodimensionato, la percentuale dianzi calcolata subirà il correttivo determinato dal raffronto tra organico teorico e organico di fatto.

Esempio:

Ore medie settimanali procapite n. 66

Ore settimanali contrattuali n. 39

$$66 - 39 = 27$$

$$\frac{27}{39} \times 100 = 69,23\%$$

$$80\% \text{ di } 69,23 = 55,38\%$$

Tale percentuale, si ribadisce, va applicata su: minimo conglobato, maggiorazione convenzionale e forfetaria del 55%. Il risultato ottenuto deve essere corrisposto per 14 mensilità.

Questo naturalmente quando l'organico di fatto corrisponde a quello previsto in tariffa.

Nel caso di organico sottodimensionato, per esempio organico in

tariffa 28 e organico di fatto 26, la percentuale del 55.38% va moltiplicata per il coefficiente:

$$\frac{28}{26}$$

■ **INDENNITÀ OPERATIVA**

Ciascun Gruppo determinerà le percentuali di ricarico da calcolarsi su: minimo conglobato, maggiorazione convenzionale e forfetaria del 55% nel modo seguente:

K^1 = è la percentuale derivante dal rapporto tra tempo settimanale effettivo di impiego procapite, il cui valore non può essere comunque inferiore a 32, diminuito dell'orario settimanale di 32 ore indicato in tariffa e il divisore 32. Il tempo settimanale effettivo di impiego procapite si ottiene determinando il numero di ore complessive di prestazioni rese dall'organico presente al lavoro (n° di prestazioni per squadra e tempi), e dividendo tale valore per il numero degli ormeggiatori. Il risultato va ancora diviso per 42 settimane.

Il divisore 42 settimane è riferito a 52 settimane nell'anno diminuite delle festività, ferie, malattie e infortuni.

K^2 = è la percentuale derivante dal raffronto tra operazioni notturne, domenicali e festive e le operazioni complessive.

Naturalmente tale riferimento viene fatto ai tempi effettivi di impiego.

K^3 = è la percentuale derivante dal raffronto tra operazioni disagiate, comprese le operazioni rese a navi superiori alle 50.000 tonnellate e le operazioni complessive.

K^4 = è la percentuale derivante dal raffronto tra il fatturato relativo a operazioni non tabellate, e il fatturato complessivo; oppure dal raffronto tra operazioni varie non tabellate e le operazioni complessive.

Tale raffronto può essere eseguito mettendo a confronto il gettito tariffario specifico con il gettito tariffario globale.

La somma delle quattro percentuali come sopra determinate ($K1+K2+K3+K4$) verrà assunta su:

minimo conglobato e maggiorazione convenzionale e forfetaria del 55% e corrisposta per 14 mensilità.

Le indennità di cui trattasi verranno corrisposte da ciascun Gruppo nei limiti delle disponibilità economiche derivanti dal gettito tariffario.

Allegato 3 bis

DATI DA IMPUTARE PER POTER DETERMINARE LA “MAGGIORAZIONE CONVENZIONALE E FORFETARIA” FINO AL MASSIMO DEL 55%

I sottoindicati valori vanno rilevati sulla base dei prospetti depositati presso la DG porti del Ministero delle Infrastrutture in occasione dell'ultima istruttoria tariffaria.

- 1) Computo per incidenza delle prestazioni notturne sulle prestazioni complessive dell'anno precedente inferiore al 10%.
- 2) Computo per disponibilità al servizio superiore al 60%.
- 3) Risultato del prodotto relativo al numero delle prestazioni x tempi x squadre - evidenziato nella Colonna (g) dei sopracitati prospetti - uguale o superiore a 1.176 ore [168 (h mensili) x 7 (n° mesi su base annua) = 1.176]
- 4) Computo dell'incidenza del lavoro straordinario sul totale delle ore settimanali forfetarie di disponibilità al servizio (riga (n) “determinazione lavoro straordinario dei sopracitati prospetti”) inferiore al 45%.
- 5) Applicazione del “Coefficiente di abbattimento” a prescindere dei punti 1,2,3 e 4.

Nei Gruppi in cui sussistono le condizioni previste ai precedenti punti 1, 2, 3 e 4 ovvero al punto 5, allo scopo di poter erogare l'eventuale “Maggiorazione convenzionale e forfetaria” fino al valore massimo del 55%, all'inizio di ogni anno dovrà essere stabilita l'esatta percentuale approvata dall'assemblea generale.

Allegato 4

Roma 22 novembre 2006

Tra A.N.G.O.P.I. (Associazione Nazionale Gruppi Ormeggiatori e Barcaiooli Porti Italiani) rappresentata da Guidi Cesare Presidente Nazionale e dai componenti del Gruppo di lavoro Angopi: Sergio Bensi, Maurizio Bevere, Arnaldo Bongiovanni, Giuseppe Riera

ANCST-LEGACOOOP rappresentata da Ferdinando Palanti Vice Presidente

e

le OO.SS.

Filt-Cgil rappresentata da Roberto Martelli e Massimo Ercolani
Fit-Cisl rappresentata da Gianni Ursotti e Domenico Barbera
Uiltrasporti rappresentata da Claudio Tarlazzi

premessato che:

- in data 31/05/2006 è stato stipulato il CCNL per gli Ormeggiatori e Barcaiooli dei Porti Italiani;
- al fine di una precisa interpretazione relativa alla definizione di “intera retribuzione” per il trattamento di malattia, infortunio non sul lavoro, infortunio sul lavoro e malattie professionali (art. 21 e art. 22 CCNL);
- l’art. 13 prevede la corresponsione dei seguenti elementi: minimo conglobato, maggiorazione convenzionale e forfetaria 55%, EDR, indennità operativa e indennità di disponibilità;
- con particolare riferimento alle indennità operativa e di disponibilità, si ribadisce che le stesse vanno determinate porto per porto con riferimento alle caratteristiche di ciascun porto, alle tipologie di traffico e alle ore globali di disponibilità;

- tuttavia tali indennità non possono prescindere dalla effettiva operatività e presenza del lavoratore,

tutto ciò premesso:

le parti si danno reciprocamente atto che, ai soli fini della “intera retribuzione” da assumere come riferimento per i trattamenti di malattia e infortunio previsti dagli artt. 21 e 22 del CCNL per gli ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani, restano escluse la indennità operativa e la indennità di disponibilità.

A.N.G.O.P.I.

FILT-CGIL

FIT-CISL

ANCST-LEGACOOP

UILTRASPORTI

Allegato 5**Convenzione Cassa Sanitaria Cassagest-ormeggiatori/barcaioli**

Tra “CASSA SANITARIA CASSAGEST”, Associazione senza fini di lucro, con sede in Via del Commercio 36 – Roma - Codice Fiscale 97583750589, rappresentata nel presente atto dal signor Antonio Bottoni, munito dei necessari poteri, (d’ora innanzi “CASSA” o “CASSAGEST” o “PARTE”)

e

ANGOPI - LEGACOOOP SERVIZI - FILT CGIL - FIT CISL - UIL-TRASPORTI ;

- Lorenzo Paolizzi per ANGOPI
- Claudio Riciputi per LEGACOOOP SERVIZI
- Maurizio Colombai per FILT CGIL
- Ugo Milone per FIT CISL
- Giuliano Galluccio per UILTRASPORTI

e

muniti dei necessari poteri, (d’ora innanzi “RAPPRESENTANTI” o “PARTE”)

CASSAGEST e RAPPRESENTANTI, collettivamente indicate come “PARTI”.

Premesso che:

- con riferimento al CCNL (d’ora innanzi “CCNL”) dei lavoratori ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani, e all’accordo intesa del 29/06/2016 e successive modificazioni e integrazioni, ben noti alle PARTI;
- l’assistenza sanitaria integrativa di cui al CCNL e successive intese si applica ai lavoratori dei Gruppi ormeggiatori e barcaioli (d’ora innanzi, “GRUPPI”);

Ciò premesso viene stipulata la seguente convenzione.

- I GRUPPI forniranno ai propri dipendenti l'assistenza sanitaria integrativa tramite CASSAGEST per l'adeguatezza riscontrata nel suo Statuto e nel suo Regolamento approvato;
- Per l'adesione occorrerà che i GRUPPI inviino a CASSAGEST, lettera di iscrizione ed elenco completo dei dati anagrafici di ciascun dipendente assunto a tempo indeterminato (d'ora innanzi "*LAVORATORE*" O "*LAVORATORI*") e per il quale si applichi il CCNL così come indicato nell'articolo 41 dello stesso.
- I GRUPPI invieranno alla CASSA lettera di nomina a Rappresentante del trattamento dei dati personali dei propri dipendenti iscritti alla stessa.
- CASSAGEST fornirà l'assistenza sanitaria integrativa a ogni lavoratore dei Gruppi, mediante la stipula di singole polizze con la Unisalute S.p.A. (d'ora innanzi, "*POLIZZE*").
- CASSAGEST si rende disponibile a fornire tale copertura sanitaria integrativa, anche al fine di rendere possibile la fruizione dei benefici fiscali come previsto dalle norme vigenti (art. 51 comma 2, lett. a del TUIR e successive integrazioni e modificazioni; d.lgs. Ministero della Salute 31 marzo 2008);
- l'erogazione dell'assistenza sanitaria integrativa sarà assicurata da CASSAGEST tramite Unisalute S.p.A. secondo il Fascicolo Informativo appositamente strutturato per i GRUPPI, contenente termini e condizioni di fruibilità, perfettamente noto alle PARTI e che viene allegato alla presente Convenzione per formarne parte integrante (*Allegato 1*), (d'ora innanzi "*FASCICOLO INFORMATIVO*");
- I GRUPPI, con la lettera di iscrizione, garantiranno di aver ricevuto, letto, compreso e divulgato ai propri LAVORATORI quanto contenuto nell'Informativa Privacy inviata da CASSAGEST, nel Regolamento di CASSAGEST approvato dal suo Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 dicembre 2009, che viene allegato alla presente Convenzione per formarne parte integrante (*Allegato 2*) e

nel suo Statuto, approvato nel suo Atto Costitutivo del 22.12.2009 e modificato e integrato dalla sua Assemblea Straordinaria dei Soci del 15 marzo 2012, che viene allegato alla presente Convenzione per formarne parte integrante (*Allegato 3*).

- Sulla base di quanto sopra, le modalità di gestione, unicamente per motivazioni organizzative, prevedranno l'emissione di un singolo piano sanitario per ciascun GRUPPO alle quali si applicheranno quindi le condizioni di cui al FASCICOLO INFORMATIVO, restando comunque inteso che l'esistenza del piano sanitario, le verifiche, migliorie o variazioni verranno effettuate unicamente sulla collettività dei piani emessi come se gli stessi fossero un unico piano sanitario esistente, senza che tale condizione possa essere modificata in seguito.

Art. 1

PREMESSE

Le premesse formano parte integrante e sostanziale della presente Convenzione.

Art. 2

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Le prestazioni sanitarie che CASSAGEST è tenuta a garantire ai sensi della presente Convenzione saranno erogate tramite Unisalute S.p.A. e con l'approvazione incondizionata del FASCICOLO INFORMATIVO, che s'intende nota alle PARTI con la sottoscrizione della presente Convenzione e dai GRUPPI con la lettera di iscrizione.

La copertura prevista dal FASCICOLO INFORMATIVO esplicherà i propri effetti, successivamente alla sottoscrizione della presente Convenzione, dalle ore 00:00 del 01 ottobre 2016 e scadenza alle ore 00:00 del 01 ottobre 2019 e a condizione che vengano rispettati tutti i termini e condizioni stabiliti dalla presente Convenzione e dal FASCICOLO INFORMATIVO.

Art. 3

CONTRIBUTO ASSOCIATIVO

I GRUPPI si impegnano a corrispondere a CASSAGEST il contributo complessivo di € 190,00 (di cui € 187,50 quale premio assicurativo da corrispondere alla UNISALUTE S.P.A. e € 2,50 quale quota associativa a CASSAGEST). Il premio assicurativo si intende erogato in ragione di anno e per ciascun LAVORATORE, secondo quanto previsto dal FASCICOLO INFORMATIVO. La quota associativa si intende erogata per l'iscrizione annuale alla CASSA e per ciascun LAVORATORE.

Il pagamento dei premi assicurativi avverrà in unica soluzione, come da frazionamento dei contratti assicurativi stessi; il pagamento della quota associativa avverrà, anch'esso, in unica soluzione al momento del versamento della rata del premio assicurativo. Tutti i pagamenti dovranno essere effettuati a mezzo bonifico sul conto corrente intestato a CASSAGEST, presso la Unipol Banca Spa – Ag. di Roma Ostiense, IBAN:

IBAN: IT 48F 03127 05038 0000 0000 1386

Indicando la seguente causale: “*Nome Azienda, per adesione a CASSAGEST–Convenzione Ormeggiatori e Barcaioli*”.

Per l'attivazione di quanto previsto nel FASCICOLO INFORMATIVO, il suddetto versamento, dovrà pervenire a CASSAGEST, tassativamente, entro 30 giorni dall'effetto della copertura.

Entro lo stesso termine, dovranno pervenire a CASSAGEST, a cura e onere dei GRUPPI, i dati anagrafici dei LAVORATORI come già indicato in premessa.

Art. 4

MODALITÀ ACCETTAZIONE VARIAZIONI AI FASCICOLI INFORMATIVI

Qualora dovesse rendersi necessario modificare il FASCICOLO IN-

FORMATIVO, le PARTI potranno intervenire modificando direttamente l'Allegato 1 alla presente Convenzione. Le modifiche saranno valide e applicabili automaticamente alla presente Convenzione una volta sottoscritte da entrambe le PARTI.

Art. 5

CONDIZIONI GENERALI E PRECISAZIONI

5.1 Effetto della Convenzione

La presente Convenzione decorre dalle ore 00:00 del 01 ottobre 2016.

I contributi a carico dei GRUPPI sono quelli indicati nel comma 1 del precedente articolo 3 e versati secondo quanto previsto nel comma 2 del medesimo articolo 3.

La raccolta delle anagrafiche dei dipendenti aventi diritto così come indicato nell'art 2 "Persone assicurate" del FASCICOLO INFORMATIVO, sarà eseguita dai GRUPPI, e sarà inviata alla mail dedicata comunicata dall'Intermediario assicurativo.

Per gli effetti della copertura e per eventuali nuovi inserimenti e/o esclusioni, si rimanda a quanto regolamentato nei FASCICOLI INFORMATIVI.

Relativamente alle inclusioni nel corso del periodo assicurativo previste nell'art. 19.1 del FASCICOLO INFORMATIVO, il premio da corrispondere all'atto dell'inserimento della garanzia corrisponde a tanti trecentosessantesimi del premio annuo quanti sono i giorni che intercorrono dalla data di inclusione al termine del periodo assicurativo in corso.

Se il GRUPPO non paga l'unica rata di contributi o quella per iscrizioni successive, gli effetti della Convenzione e del FASCICOLO INFORMATIVO ad essa allegato restano sospesi dalle ore 24:00 del trentesimo giorno successivo a quello della scadenza e riprendono efficacia dalle ore 24:00 del giorno di pagamento. Trascorsi trenta giorni dalla data di effetto della Convenzione, l'iscrizione a CASSAGEST e la copertura del FASCICOLO INFORMATIVO cessano automaticamente,

come stabilito dal Regolamento, (Allegato 3). Qualora Unisalute S.p.A. dichiari la sua disponibilità, la copertura del FASCICOLO INFORMATIVO e la Convenzione stessa potranno essere riattivate secondo la volontà espressa dalla Compagnia con successivo e separato atto.

5.2 Durata della Convenzione

La convenzione ha durata triennale e scade alle ore 00.00 del 01/10/2019.

Entro il 01/07/2018 le Parti si impegnano a incontrarsi per verificare l'andamento della polizza. In questa occasione verrà effettuato il calcolo del rapporto fra sinistri e i premi di competenza del periodo 01/10/2016 – 01/10/2018 della polizza in base ai dati di consuntivo rilevati a quella data e delle proiezioni di chiusura dell'annualità.

- Numerazione: sinistri pagati + riservati del periodo 01/10/2016 – 01/10/2018;
- Denominatore: premi netti di competenza del periodo 01/10/2016 – 01/10/2018

In presenza di un valore superiore all'80% verranno apportate delle modifiche del premio o alle garanzie tali da riportare il rapporto sinistri/premio all'80%.

In caso di mancato accordo, le parti sono libere di recedere dal contratto con effetto 01/10/2018.

In mancanza di disdetta, la Convenzione s'intende tacitamente rinnovata per il periodo di un anno e così, successivamente, di anno in anno.

L'eventuale disdetta della presente Convenzione da parte delle RAPPRESENTANTI deve essere comunicata a CASSAGEST, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno settantacinque giorni prima della scadenza in corso della presente Convenzione.

L'eventuale disdetta della presente Convenzione da parte di CASSAGEST deve essere comunicata alle RAPPRESENTANTI a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno quarantacinque giorni prima della scadenza in corso della presente Convenzione.

5.3 Altre assicurazioni

Si rinvia a quanto previsto dalle condizioni generali del FASCICOLO INFORMATIVO.

Art. 6

LIMITAZIONI

Si rinvia a quanto regolato al riguardo dal FASCICOLO INFORMATIVO.

Art. 7

SINISTRI

Si rinvia a quanto regolato al riguardo dal FASCICOLO INFORMATIVO.

Art. 8

CONDIZIONI DI ASSISTENZA

8.1 Oggetto della convenzione

La Convenzione è operante in caso di malattia e in caso d'infortunio avvenuto durante l'operatività della Convenzione stessa, per le spese in seguito meglio definite, sostenute dall'Iscritto per:

- Indennità giornaliera dovuta a Grande Intervento Chirurgico;
- Indennità giornaliera per ricovero medico o per ricovero con intervento diverso da Grande Intervento Chirurgico;
- Indennità giornaliera per day-hospital;
- Indennità giornaliera per intervento chirurgico ambulatoriale;
- Ospedalizzazione domiciliare;
- Prestazioni di alta specializzazione;
- Visite specialistiche e ticket per accertamenti diagnostici e pronto soccorso;
- Assistenza infermieristica domiciliare da ricovero per Grande Intervento Chirurgico;
- Pacchetto maternità;

- Trattamenti fisioterapici riabilitativi solo a seguito di infortunio e/o malattia;
- Prestazioni odontoiatriche particolari:
- Cure dentarie da infortunio;
- Interventi chirurgici odontoiatrici extraricovero;
- Diagnosi comparativa;
- Sindrome metabolica;
- Prestazioni diagnostiche particolari;
- Prestazioni a tariffe agevolate;
- Servizi di consulenza

Per ottenere le prestazioni di cui necessita, il LAVORATORE può rivolgersi, con le modalità riportate alla voce “Sinistri” dei FASCICOLI INFORMATIVI, a:

- a) Strutture sanitarie private o pubbliche convenzionate con Unisalute S.p.A.;
- b) Strutture sanitarie private o pubbliche non convenzionate con Unisalute S.p.A.;
- c) Servizio Sanitario Nazionale.

Le modalità di attuazione delle opzioni sopraindicate, vengono specificate nei punti di definizione delle singole garanzie all'interno del FASCICOLO INFORMATIVO.

8.2 Persone assistite

L'assicurazione sottostante alla presente convenzione è prestata a favore dei LAVORATORI dipendenti dei GRUPPI assunti con contratto a tempo indeterminato, ai quali si applica il CCNL degli Ormeggianti e Barcaiole dei Porti Italiani, e i cui GRUPPI abbiano perfezionato l'iter dell'iscrizione a CASSAGEST entro la data di effetto della presente Convenzione.

Eventuali nuove adesioni che dovessero intervenire successivamente alla data di effetto di cui all'articolo 5.1 della presente Convenzione, saranno regolate come disposto dai relativi articoli del FASCICOLO INFORMATIVO.

8.3 Prestazioni erogate

Si rinvia a quanto regolato a quanto esplicitamente previsto dalla presente Convenzione e dal FASCICOLO INFORMATIVO.

Art. 9

IMPEGNI ASSUNTI DALLE OO.SS.

I GRUPPI e le OO.SS provvederanno a rendere nota la presente Convenzione ai lavoratori interessati.

Art. 10

MODIFICA DELLE CONDIZIONI DI CONVENZIONE

Le eventuali modifiche alla presente Convenzione successive alla sua stipula dovranno essere eseguite per iscritto.

Art. 11

ONERI FISCALI

Gli oneri fiscali relativi alla presente Convenzione e riguardanti il contributo assicurativo, oggi stabilito nella misura del 2,50% (due virgola cinquanta), sono inclusi nel contributo versato a CASSAGEST. Le eventuali variazioni imposte dalla legge sul premio di POLIZZA che dovessero intervenire dopo la sua stipula, saranno a carico dei GRUPPI, che dovranno versarle a CASSAGEST a prima richiesta.

Art. 12

LEGGE APPLICABILE E FORO ESCLUSIVO COMPETENTE

La legge applicabile alla Convenzione è quella italiana e per le controversie legate alla presente e ai suoi allegati, il Foro esclusivo competente è quello di Roma.

Art. 13

TERMINI DI PRESCRIZIONE

Il termine di prescrizione dei diritti di cui alla presente Convenzione, relativamente alla POLIZZA stipulata da CASSAGEST per l'erogazione

delle prestazioni oggetto della presente Convenzione, è di due anni decorrenti dalla data di stipula, in linea con quanto previsto dall'art. 2952 del Codice Civile.

Art. 14

ASPETTI PRIVACY (D.lgs. N. 196/03)

Ai sensi e per gli effetti di cui al dlgs n. 196/03, con separato analitico atto, i GRUPPI nomineranno CASSAGEST responsabile del trattamento dei dati personali dei suoi dipendenti con contratto di lavoro subordinato.

Resta fermo che, al momento dell'adesione di ciascun LAVORATORE a Cassagest questi riceveranno idonea informativa e saranno chiamati ad autorizzare la CASSAGEST stessa al trattamento dei dati personali conferiti nel rispetto degli obblighi di legge.

Le parti della presente convenzione si danno reciprocamente atto che, nella sua esecuzione, si atterrano a una rigorosa applicazione delle disposizioni sulla privacy, autorizzandosi reciprocamente al trattamento dei rispettivi dati personali.

Art. 15

RINVIO ALLE NORME DI LEGGE

Per tutto quanto non diversamente regolato dalla presente Convenzione e dai suoi allegati, valgono le vigenti norme di legge.

Art. 16

ESEMPLARI SOTTOSCRITTI

La presente Convenzione e i suoi allegati sono stati redatti e sottoscritti in duplice copia, una per parte.

Art. 17

ALLEGATI ALLA CONVENZIONE

Sono allegati alla Convenzione, facendone parte integrante e inscindibile i seguenti documenti:

- 1) FASCICOLO INFORMATIVO UNISALUTE
- 2) REGOLAMENTO
- 3) STATUTO
- 4) PRIVACY

Letto, approvato e sottoscritto a Roma, il 12 settembre 2016

A.N.G.O.P.I.

FILT-CGIL

LEGACOOP SERVIZI

FIT-CISL

UILTRASPORTI

CASSAGEST

Allegato 6

Roma 31 maggio 2006

Tra A.N.G.O.P.I. (Associazione Nazionale Gruppi Ormeggiatori e Barcaiooli Porti Italiani) rappresentata da Guidi Cesare Presidente Nazionale e dai componenti del Gruppo di Lavoro A.N.G.O.P.I.: Sergio Bensi, Maurizio Bevere, Arnaldo Bongiovanni, Giuseppe Riera

LEGACOOP Servizi rappresentata da Ferdinando Palanti Vice Presidente

e

Le OO.SS.

Filt-Cgil rappresentata da Massimo Ercolani

Fit-Cisl rappresentata da Gianni Ursotti e Domenico Barbera

Uiltrasporti rappresentata da Claudio Tarlazzi

Si conviene quanto segue:

ai dipendenti dei Gruppi ormeggiatori e barcaiooli, e dell'A.N.G.O.P.I. continua ad applicarsi il Contratto unico dei lavoratori dei porti, sottoscritto tra le OO.SS. e Assiterminal, Assologistica, Assoport, Fise avente validità 1° gennaio 2005 – 31 dicembre 2008.

La presente situazione alla luce della determinazione e assunzione del contratto specifico dei lavoratori dei Gruppi ormeggiatori e barcaiooli dei porti italiani.

Ferme restando le previsioni di cui all'art. 2516 del Codice Civile, ai soci lavoratori amministrativi e tecnici (operai/meccanici) anche se imbarcati dei Gruppi ormeggiatori e barcaiooli si applica il Contratto dei lavoratori dei porti 1° gennaio 2009 – 31 dicembre 2012 e successivi rinnovi, sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali e da Assiterminal, Assologistica, Assoport e Fise/Uniport.

A.N.G.O.P.I.

LEGACOOP Servizi

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

Allegato 7**Protocollo d'intesa sulle prestazioni indispensabili, sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione e sulle altre misure di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, relativa all'esercizio del diritto di sciopero della categoria degli ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani.**

L'Associazione nazionale Gruppi Ormeggiatori e Barcaioli Porti Italiani, di seguito A.N.G.O.P.I., e le Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI, in attuazione della Legge n. 146/90, come modificata dalla Legge 11 aprile 2000 n. 83, concordano la seguente disciplina per l'esercizio del diritto di sciopero attuativa della legge stessa.

Art. 1*EFFICACIA*

Il presente accordo sostituisce qualunque precedente intesa della materia.

L'accordo si riferisce allo stato attuale di organizzazione del servizio eventuali future modifiche dello stato attuale potranno richiedere un suo aggiornamento.

Art. 2*CAMPO DI APPLICAZIONE E DEFINIZIONE DI SCIOPERO*

- 1) Il presente accordo si applica alle astensioni collettive dalle prestazioni, a fini di protesta o di rivendicazioni di categoria, dei lavoratori che prestano il servizio di ormeggio e battellaggio, di cui all'articolo 14 della Legge 84/94 e al vigente CCNL per gli ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani.
- 2) Lo sciopero consiste:
 - nell'astensione dalla prestazione per un periodo di tempo uguale e coincidente per tutti i lavoratori che aderiscono alla protesta;ovvero

- nell'astensione collettiva dalle prestazioni straordinarie e supplementari.

Art. 3

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE

1. Obbligatorietà delle procedure di raffreddamento e conciliazione

Il soggetto collettivo che intenda proclamare uno sciopero deve esperire, preventivamente, le procedure di raffreddamento e conciliazione, articolate diversamente a seconda della rilevanza nazionale ovvero locale o aziendale della vertenza.

2. Divieto di azioni unilaterali

In ogni caso, durante le procedure di cui al presente articolo, le parti si asterranno dal porre in essere azioni unilaterali e i Gruppi sospendranno, per la medesima durata, l'applicazione degli eventuali atti unilaterali che hanno dato luogo alla vertenza.

3. Sanzionabilità dei comportamenti

Le parti si impegnano a collaborare, in buona fede, ai fini dell'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione. L'omessa convocazione da parte del Gruppo o dell'A.N.G.O.P.I. o il rifiuto di partecipare all'incontro, da parte del soggetto sindacale che lo abbia richiesto, nonché il comportamento non collaborativo assunto dalle parti durante l'esperimento delle procedure, possono essere oggetto di valutazione della Commissione, ai sensi dell'art. 13, comma 1, lett. c), d), h), i), m), della Legge n. 146 del 1990, e successive modificazioni.

4. Efficacia nel tempo

Nell'ambito della stessa vertenza sindacale, sia nazionale che locale/aziendale, ai fini della proclamazione di un'azione di sciopero, le procedure di raffreddamento e di conciliazione devono essere ripetute nel solo caso in cui siano trascorsi più di 90 giorni, decorrenti dall'av-

venuto svolgimento delle procedure, ovvero dal momento in cui le stesse avrebbero dovuto concludersi. Ai fini del computo del termine di cui al capoverso precedente sono esclusi i periodi di franchigia previsti.

5. Vertenze a carattere locale o aziendale

Il soggetto collettivo che promuove uno stato di agitazione, prima della proclamazione di sciopero, deve aprire formalmente le procedure di raffreddamento e conciliazione avanzando richiesta di incontro al Gruppo e all'A.N.G.O.P.I., specificando, per iscritto, l'oggetto della rivendicazione. Le motivazioni contenute nella comunicazione devono corrispondere a quelle dell'eventuale proclamazione dello sciopero.

Entro 5 giorni dalla richiesta, il Gruppo o l'A.N.G.O.P.I., a seconda dell'ambito di rilevanza della controversia, procedono alla formale convocazione di un incontro che deve avvenire entro e non oltre i successivi 5 giorni.

La convocazione deve essere inviata alle parti almeno 24 ore prima della data fissata, al fine di consentire alle stesse l'effettiva partecipazione all'incontro.

In caso di mancata convocazione del soggetto collettivo nel termine di 5 giorni dalla richiesta, le procedure si intendono comunque esperite e lo sciopero è proclamabile.

Le procedure si intendono invece esaurite nel caso in cui le parti non abbiano raggiunto un accordo nel termine di 5 giorni dal primo incontro di cui al comma 2.

Del tentativo di conciliazione viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla Commissione di garanzia.

In caso di esito positivo della procedura, il verbale deve contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione.

In caso di esito negativo, nel verbale devono esser indicate le ragioni del mancato accordo.

6. Vertenze a carattere nazionale o relative al rinnovo del CCNL.

Con le stesse procedure e modalità di cui al comma precedente, nel caso di controversia nazionale, la comunicazione dello stato di agitazione deve essere indirizzata a cura del soggetto collettivo che lo promuove, all'A.N.G.O.P.I., che provvederà alla convocazione, nei termini previsti nel comma 5.

Con particolare riguardo ai rinnovi contrattuali, la piattaforma contrattuale per il rinnovo del CCNL per gli ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative - sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali riguardanti il medesimo rinnovo.

La convocazione deve essere inviata alle parti almeno 24 ore prima della data fissata, al fine di consentire alle stesse l'effettiva partecipazione all'incontro.

Art. 4

PREAVVISO

1. Ai fini della comunicazione all'utenza e della predisposizione delle misure necessarie all'erogazione delle prestazioni indispensabili, la proclamazione di sciopero deve essere comunicata per iscritto, con un preavviso minimo di 10 giorni.

2. È fatto salvo quanto disposto dall'art. 2, comma 7, della Legge n. 146 del 1990, e successive modificazioni, nei casi di astensioni dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale, o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 5

*REQUISITI DELL'ATTO DI PROCLAMAZIONE
E COMUNICAZIONI ALL'UTENZA*

1. Ogni atto di proclamazione deve avere ad oggetto una singola azione di sciopero e deve contenere:

- A) l'esatta indicazione dei soggetti proclamanti con l'indicazione leggibile dei soggetti firmatari;
- B) l'indicazione delle motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro;
- C) l'esatta indicazione delle date e delle sedi in cui si sono svolte le procedure di raffreddamento e conciliazione;
- D) l'indicazione della data nella quale si intende scioperare, nonché della durata e delle modalità di attuazione dell'astensione collettiva dal lavoro;

2) La proclamazione di sciopero deve essere comunicata per iscritto, nel rispetto del preavviso minimo di cui al precedente comma 1, dell'art. 4:

- A) se l'astensione ha rilievo locale o aziendale, al/ai Gruppo/i interessato/i, al Prefetto, all'Autorità marittima, all'Autorità portuale (se presente), alla Commissione di Garanzia e all'Osservatorio sui conflitti sindacali istituito presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.
- B) se l'astensione ha rilievo nazionale, all'A.N.G.O.P.I., al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alla Commissione di garanzia, al Comando Generale del Corpo delle Capitanerie di porto e all'Osservatorio sui conflitti sindacali istituito presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti. L'A.N.G.O.P.I. avrà cura di informare tempestivamente tutti i Gruppi associati interessati dall'astensione collettiva.

3) I riceventi l'atto di proclamazione provvederanno a dare informazione all'utenza dell'avvenuta proclamazione di sciopero, nei modi e con le forme previste dall'art. 2, comma 6, della legge 146 del 1990,

e successive modificazioni, nel termine di almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'astensione.

Art. 6

DURATA DELLO SCIOPERO

1. Al fine di garantire l'adeguato contemperamento tra l'esercizio del diritto di sciopero e il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, la prima azione di sciopero non può avere una durata superiore alle 12 (dodici) ore.

2. Le astensioni collettive successive alla prima, relative alla stessa vertenza, non possono superare la durata di 24 (ventiquattro) ore.

3. Le astensioni devono comunque svolgersi in un unico periodo di durata continuativa.

4. Non sono ammessi scioperi brevi alternati a periodi di ripresa del lavoro, nell'arco di una stessa giornata (c.d. scioperi a singhiozzo).

Art. 7

INTERVALLO TRA AZIONI DI SCIOPERO

1. In ogni singolo porto, a prescindere dalla materia oggetto della controversia, tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione del successivo, da parte dello stesso soggetto sindacale, deve intercorrere un intervallo di almeno 1 (uno) giorno.

2. Tra due azioni di sciopero proclamate anche da soggetti sindacali diversi, che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, deve intercorrere un intervallo di almeno 10 giorni.

3. Tra due periodi di astensione dal lavoro straordinario e supplementare, o tra uno sciopero ordinario (non ricadente nei 30 giorni di astensione dallo straordinario) e un'astensione dal lavoro straordinario, da chiunque proclamati, devono intercorrere almeno 10 giorni.

4. Per gli scioperi in cui coincidono le date e quando la coincidenza non costituisca un prolungamento dell'azione di sciopero di maggior durata fra quelle proclamate e/o un ampliamento dell'ambito territoriale, non si applica la regola della rarefazione. Le Organizzazioni Sindacali,

stipulanti il presente accordo ricercheranno volontariamente di coordinare tra di loro e di concentrare nel tempo le iniziative rivendicative e conflittuali.

Art. 8

REVOCA E SOSPENSIONE DELLO SCIOPERO

1. Salvo il caso di accordo, di intervento da parte della Commissione di garanzia o dell'Autorità competente a emanare l'ordinanza di cui all'art. 8 della Legge n. 146 del 1990, e successive modificazioni, la revoca spontanea dello sciopero deve essere comunicata agli stessi soggetti destinatari dell'atto di proclamazione, almeno 5 (cinque) giorni prima della data di inizio dell'astensione dal lavoro.

2. Agli effetti previsti dall'art. 2, comma 6, della Legge n. 146 del 1990, e successive modificazioni, la revoca dello sciopero potrà intendersi effettuata in conseguenza dell'ordine dell'Autorità precettante e/o della Commissione di garanzia, solo nel caso in cui venga comunicata entro 5 giorni dalla ricezione del provvedimento dell'Autorità medesima.

3. Al riguardo, i Gruppi procedono tempestivamente alle comunicazioni all'utenza, previste dall'articolo 2, comma 6, della Legge 146/1990.

Art. 9

FRANCHIGIE ED ESCLUSIONI

È esclusa l'effettuazione di scioperi nei seguenti periodi di più intenso traffico nazionale e internazionale:

- dal 21 dicembre al 7 gennaio;
- dal 24 aprile al 2 maggio
- dal 5 agosto al 25 agosto;
- le 3 giornate che precedono e seguono la Pasqua;
- le 3 giornate che precedono e che seguono le giornate di consultazione elettorale nazionale, europea, regionale e amministrativa generale, ivi compresi gli eventuali turni di ballottaggio;

- la giornata precedente e quella seguente le giornate di consultazione elettorale amministrativa, limitatamente al porto interessato alla consultazione, ivi compresi gli eventuali turni di ballottaggio.

Nei periodi di franchigia l'azienda si asterrà dall'intraprendere iniziative atte a turbare il normale funzionamento delle relazioni industriali.

Art. 10

ASTENSIONI COLLETTIVE DAL LAVORO STRAORDINARIO E SUPPLEMENTARE

1) L'astensione collettiva dal lavoro straordinario e supplementare, in quanto legittimamente richiesto, costituisce forma di sciopero alla quale sono applicabili le regole di cui alla Legge 146/1990 e s.m.i. nonché quelle contenute nel presente accordo.

2) Il periodo per il quale i lavoratori dichiarano di astenersi dal lavoro straordinario o supplementare viene considerato come unica azione.

3) La durata di ciascuna azione di sciopero non è considerata abnorme e, dunque, elusiva dell'obbligo legale di predeterminazione della durata, se contenuta in trenta (30) giorni esclusi i periodi di franchigia nel corso dei quali lo sciopero dello straordinario sarà sospeso.

4) Nel caso in cui la proclamazione della seconda astensione dal lavoro straordinario sia intervenuta successivamente alla fine della prima astensione, le due azioni di sciopero si considerano distinte, e la proclamazione successiva deve avvenire almeno 3 giorni dopo l'effettuazione del primo.

5) In relazione ai tempi di riattivazione delle procedure di raffreddamento e di conciliazione resta fermo quanto stabilito all'art 3.

6) La proclamazione con unico atto di sciopero dello straordinario e di astensione dall'ordinaria prestazione di lavoro può avvenire soltanto se quest'ultima è contenuta nel periodo interessato dall'astensione dallo straordinario.

Art. 11*AVVENIMENTI ECCEZIONALI*

1) Gli scioperi di qualsiasi genere, proclamati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali o di stato di emergenza dichiarato senza dare applicazione ai provvedimenti previsti per le revoche tardive.

Art. 12*INDIVIDUAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI*

1. In via prioritaria vanno rispettati inderogabilmente tutti i provvedimenti adottati dall'Autorità marittima, con riferimento all'ambito portuale di propria pertinenza, sul presupposto della competenza e della conseguente responsabilità decisionale, ad essa attribuita dal legislatore in materia di sicurezza e di polizia marittima (articoli 62, 63, 70, 81 del Codice della navigazione, articolo 14 della Legge n. 84, del 28 gennaio 1994, e successive modificazioni), nonché quelli adottati dalla Autorità medesima, ai sensi della normativa vigente, per garantire l'ordine e la sicurezza della navigazione e del porto e/o per far fronte a situazioni di emergenza, cui i prestatori dei servizi tecnico-nautici sono tenuti, in qualità di ausiliari dell'Autorità pubblica.

Tali situazioni di emergenza riguardano i casi di incendi in porto o in rada, avaria, assistenza e soccorso a navi e persone in condizioni di pericolo negli spazi portuali e nelle aree marittime adiacenti, recupero di oggetti galleggianti pericolosi per la navigazione, recupero di navi che hanno perso l'ormeggio e ogni altra ipotesi valutata rilevante, ai fini della sicurezza, dall'Autorità marittima.

2. I soggetti sindacali che proclamano lo sciopero, i lavoratori che esercitano il relativo diritto, le imprese che erogano il servizio devono garantire, durante lo sciopero, le seguenti operazioni, in relazione a generali e predeterminati indici di rischio per la sicurezza:

- a) movimentazioni nei porti, rade, terminali petroliferi delle navi, in arrivo o in partenza, aventi a bordo le seguenti merci pericolose: prodotti petroliferi, prodotti chimici, esplosivi, gas;

- b) movimentazioni di navi da/per l'ormeggio/rada, in presenza di condizioni meteo marine particolarmente avverse, o di qualsiasi evento straordinario che riguarda le navi e gli impianti a esse collegati;
- c) movimentazioni di navi passeggeri e servizi strumentali ai trasporti da e per le isole nelle seguenti fasce orarie:

- 6:00-8:30
- 12:30-14:30
- 19:00-21:00

3. I soggetti sindacali che proclamano lo sciopero, i lavoratori che esercitano il relativo diritto, le imprese che erogano il servizio devono assicurare, altresì, durante lo sciopero, ogni altra operazione - non compresa nell'elenco di cui al comma 2 e riguardante anche navi diverse da quelle individuate nel predetto comma 2 - valutata indifferibile dall'Autorità marittima competente e disposta da quest'ultima, con proprio provvedimento, con riferimento a ciascun porto, per ragioni di sicurezza, non predeterminabili, dettate da particolari condizioni di pericolosità, avuto riguardo alla tipologia di merci movimentate, alla tipologia di traffico, alla stazza e caratteristica della nave, alle caratteristiche orografiche e morfologiche del territorio, alla conformazione dei bacini portuali e dei fondali, alle infrastrutture portuali, nonché a eventuali, ulteriori variabili legate a ogni singola realtà portuale. Per navi diverse da quelle individuate nel predetto comma 2 si intendono, salvo eventuali ulteriori determinazioni dell'Autorità marittima, navi che trasportano animali vivi, merci deperibili, beni di prima necessità, tra cui l'approvvigionamento energetico, navi militari nazionali ed estere.

4. Devono essere, inoltre, assicurate tutte le prestazioni, richieste dall'Autorità marittima, finalizzate a rimuovere rischi, in materia di sicurezza, derivanti da situazioni di congestionamento degli specchi acquei portuali, indipendentemente dal carico e dalla tipologia delle navi.

Ai sensi dell'art. 12 della Legge n. 146/90, si invia il presente accordo alla Commissione di garanzia per la necessaria valutazione di idoneità.

Letto, confermato e sottoscritto

A.N.G.O.P.I.

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

Roma 29 giugno 2016

INDICE

PREMESSA AL CCNL	pag. 7
PREMESSA AL CCNL 10 MARZO 2011	pag. 10
PREMESSA AL CCNL 20 GIUGNO 2013	pag. 11
PREMESSA AL CCNL 29 GIUGNO 2016	pag. 13

ARTICOLO	ISTITUTO	PAG.
1	Campo di applicazione e consistenza numerica del personale	15
2	Appartenenti al Gruppo	15
3	Assunzione	15
4	Periodo di prova	16
5	Rapporti gerarchici e disciplinari	16
6	Condotta del personale	16
7	Formazione professionale	17
8	Infrazioni disciplinari e sanzioni	18
9	Controversie sindacali	21
10	Orario di lavoro	22
11	Lavoro a turni, lavoro supplementare, lavoro straordinario	22
12	Mansioni e classificazione del personale	23
13	Retribuzioni	25
14	Aumenti periodici di anzianità - Scatti di anzianità	27
15	Indennità di trasferta	29
16	Divisore orario e giornaliero	29
17	13 ^a e 14 ^a mensilità	29
18	Corresponsione della retribuzione	30
19	Giorni festivi	31

ARTICOLO	ISTITUTO	PAG.
20	Ferie	31
21	Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro	32
22	Infortuni sul lavoro e malattie professionali	34
23	Congedo matrimoniale	35
24	Aspettativa	35
25	Assenze e permessi	36
26	Mobilità	37
27	Contratto a tempo determinato	39
28	Permessi per motivi di studio	39
29	Donatori di sangue e di organi	41
30	Sistema di informazioni	41
31	Relazioni sindacali	42
32	Rappresentanza sindacale unitaria	42
33	Permessi sindacali	42
34	Affissioni	43
35	Assemblee	43
36	Contributi sindacali	44
37	Procedure e sedi di composizione delle controversie	45
38	Tentativo di conciliazione in sede sindacale	46
39	Codice di autoregolamentazione dello sciopero e procedure di raffreddamento e di conciliazione	46
40	Previdenza complementare	46
41	Tutele sanitarie	47
42	Contrattazione aziendale o di secondo livello	47
43	Indumenti di lavoro	49
44	Ambiente, sicurezza e igiene sul lavoro	49
45	Tutele della maternità e della paternità...	52
46	Patrocinio legale dei dipendenti	52
47	Ente bilaterale	53

ARTICOLO	ISTITUTO	PAG.
48	Inscindibilità delle disposizioni contrattuali	54
49	Rinvio	54
50	Decorrenza e durata	54
ALLEGATI 1	PROTOCOLLO D'INTESA ALLEGATO AL CCNL	56
ALLEGATO 2	PROTOCOLLO D'INTESA TRA A.N.G.O.P.I E OO.SS. (FORMAZIONE)	58
ALLEGATO 3	CALCOLO INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ E INDENNITÀ OPERATIVA	61
ALLEGATO 3 BIS	CALCOLO MAGGIORAZIONE CONVENZIONALE E FORFETARIA	64
ALLEGATO 4	ACCORDO DEL 22-11-2006	65
ALLEGATO 5	CONVENZIONE CASSA SANITARIA CASSAGEST-ORMEGGIATORI/BARCAIOLI	67
ALLEGATO 6	TRATTAMENTO ADDETTI	78
ALLEGATO 7	PROTOCOLLO D'INTESA EX LEGGE 146/90 E SUCCESSIVE MODIFICHE	79