

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELLE GUARDIE AI FUOCHI

Il giorno 28 luglio 2009 in Genova

tra

L'Associazione Nazionale Imprese e Cooperative esercenti servizi integrativi antincendio (A.N.G.a.F.) rappresentata dal Presidente Sig. Mauro Vianello ed i Vice Presidenti Sigg.ri Adamo Fioretti e Giovanni Sciacca

e

le OO.SS. maggiormente rappresentative a livello nazionale :

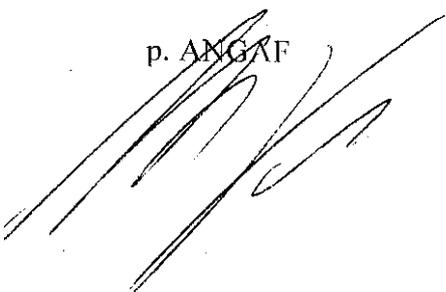
FILT-CGIL, rappresentata da: Franco Nasso (Segretario Generale), Michele Azzola (Segretario Nazionale), Massimo Ercolani (Coordinatore Nazionale) e dalla delegazione composta da Renzo Pecorelli, Marco Pietrasanta, Maurizio Mangini, Andrea Lupo, Davide Gaggero, Alessio Renucci.

FIT-CISL, rappresentata da: Claudio Claudiani (Segretario Generale), Pasquale Paniccia (Segretario Nazionale), Ettore Terzetti (Coordinatore Nazionale Porti) e dalla delegazione composta da Domenico Barbera, Maurizio Diamante, Andrea Santi, Luigi Corna, Mirko Barrera, Corrado Pani e Ugo Milone.

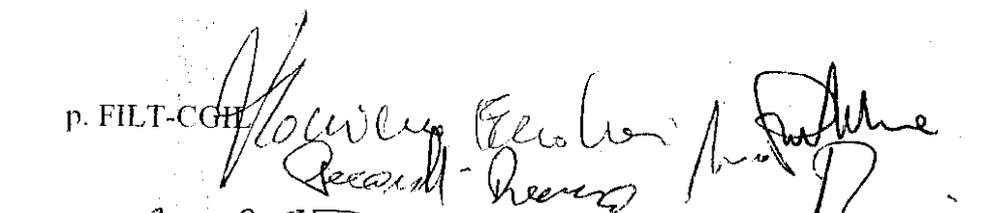
UILTRASPORTI-UIL, rappresentata da: Giuseppe Caronia (Segretario Generale), Claudio Tarlazzi (Segretario Nazionale), Ubaldo Conti (Segretario Nazionale), Marco Verzari (Dipartimento Nazionale) e dalla delegazione composta da Marco Odone, Rino Missiroli, Fabio Ulivari, Bruno Giubellini e Carlo Lingua

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti ed i soci delle Società e/o Cooperative di vigilanza antincendio che sostituisce a tutti gli effetti il precedente C.C.N.L. del 22 Luglio 2003.

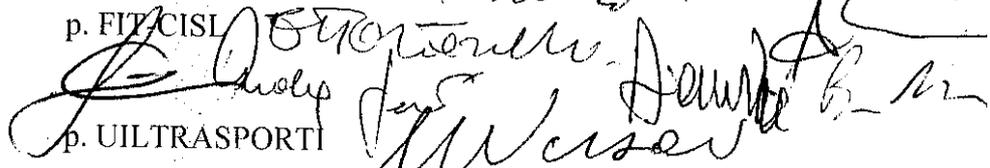
p. ANGAF



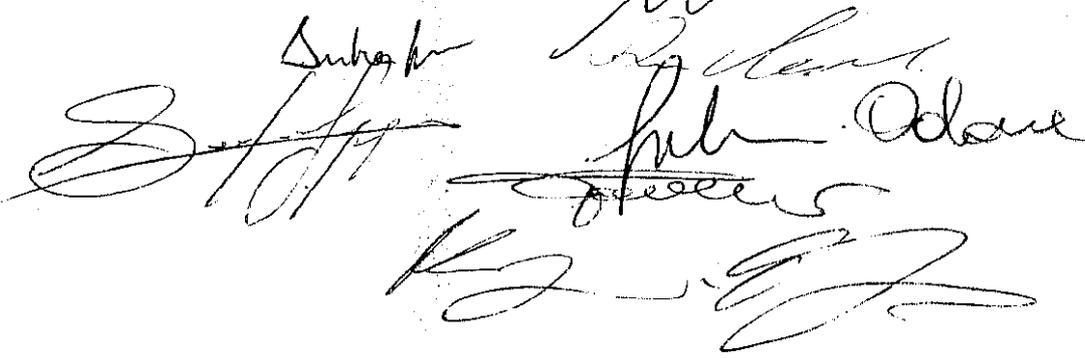
p. FILT-CGIL



p. FIT-CISL



p. UILTRASPORTI



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELLE GUARDIE AI FUOCHI

Sezione prima

DISCIPLINA GENERALE Sistema di relazioni sindacali

Premessa

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

Sezione seconda

Disciplina comune del rapporto individuale del lavoro

- Art. 12 - Assunzione
- Art. 13 - Documenti, residenza, domicilio
- Art. 14 - Periodo di prova
- Art. 15 - Classificazione del personale
- Art. 15 bis - Carta Qualifica Conducente
- Art. 16 - Orario di lavoro
- Art. 17 - Orario personale imbarcato
- Art. 18 - Flessibilità
- Art. 19 - Riposo settimanale
- Art. 20 - Anzianità del lavoratore
- Art. 21 - Retribuzione
- Art. 22 - Indennità di funzione quadri
- Art. 23 - Maggiorazioni per lavoro a turni
- Art. 24 - Maggiorazioni per lavoro straordinario e festivo
- Art. 25 - Festività
- Art. 26 - Passaggio temporaneo di mansioni
- Art. 27 - Trasferimenti
- Art. 28 - Trasferte
- Art. 29 - Fine turno

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

Sezione terza

Parti generali

- Art. 52 – Previdenza complementare
- Art. 53 – Lavori usuranti
- Art. 54 – Condizioni di miglior favore

Allegato “A” – Mansioni personale Guardiafuoco
 Allegato “B” - Verbale

PREMESSA

Ente Bilaterale

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

[Handwritten signatures and initials]

DISCIPLINA GENERALE

Sezione prima

Sistema di relazioni sindacali

Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente contratto si applica:

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

Il contratto collettivo nazionale dei lavoratori delle guardie ai fuochi, stipulato tra le parti il giorno 19 ottobre 2006, avente decorrenza dal 1 gennaio 2004 e durata fino al 31 dicembre 2007, è superato e sostituito dal presente contratto.

Il presente contratto collettivo è da intendersi quale unico contratto nazionale, dei lavoratori delle guardie ai fuochi, vigente.

Art. 2 - Informazione in sede nazionale

Le parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, ferme restando le rispettive responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori, convengono quanto segue:

- L'A.N.G.A.F. fornirà annualmente, generalmente entro il primo semestre, alle OO.SS. Nazionali stipulanti il presente contratto, (FILT, FIT UILTRASPORTI) informazioni globali riferite al settore riguardanti:

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

Art. 3 - Informazione in sede aziendale

Le aziende interessate forniranno semestralmente, o a richiesta delle RSA o delle R.S.U. ove costituite, e delle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto, nei limiti di opportuna e necessaria riservatezza informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi di investimenti tecnologici.

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

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

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

Art. 4 - Contrattazione aziendale di secondo livello

5

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

Materie della contrattazione aziendale di secondo livello:

- a) turni giornalieri di lavoro e nastri orari, rotazione del personale tra i vari tipi del servizio;
- b) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori secondo le norme dell' art. 9 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, D.Lgs 626/94, D.Lgs 271 e 272/99 e successive modificazioni e integrazioni;
- c) vestiario e dotazione sicurezza personale;
- d) varie indennità speciali (es. mancata mensa);
- e) istituzione di corsi di addestramento e qualificazione professionale per il personale dipendente;
- f) verifica inquadramento personale.
- g) fermo restando che l'organizzazione del lavoro è di pertinenza dell'azienda, i riflessi della stessa sulle condizioni di lavoro saranno argomento di contrattazione aziendale

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

Fermo restando quanto previsto dall'accordo del 23.07.1993 le parti si impegnano a non modificare le condizioni del presente contratto nazionale per tutto il suo periodo di validità.

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. costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 20.12.1993, a dare corretta attuazione ai principi del presente articolo.

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

Art. 5 - Formazione professionale

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

Le parti convengono altresì sulla necessità di promuovere una concreta ed adeguata politica di formazione professionale del settore, funzionale alla qualificazione e alla riqualificazione del personale ed al conseguimento di una ottimizzazione del servizio reso dalle Guardie ai Fuochi. I costi della formazione sono a carico dell'Azienda.

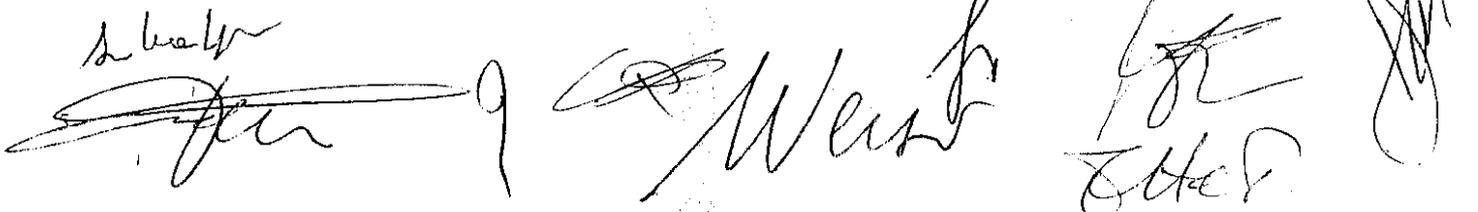
Art. 6 - Diritto di assemblea

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

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

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

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



Art.7 - Diritto di affissione

6

Le rappresentanze sindacali aziendali delle OO.SS nazionali (FILT, FIT UILTRASPORTI) stipulanti il presente contratto hanno diritto di affiggere su appositi spazi (bacheche) accessibili a tutti i lavoratori, all'interno delle unità produttive, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale del lavoro.

Art. 8 - Rappresentanze sindacali

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

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

Le parti convengono di recepire l'accordo interconfederale 20.12.1993 per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Il numero massimo dei componenti RSA o R.S.U. è il seguente:

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

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

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

Art. 9 - Diritto allo studio

A tutti i lavoratori studenti, per assenze dovute ad esami, saranno concessi permessi retribuiti con la retribuzione di cui all'art. 20 comma 3° lettere a b , previa idonea certificazione.

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

Nell'arco di un anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati nell'azienda. Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande.

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

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

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

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

Art. 10 - Contributi associativi sindacali

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

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

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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

L'azienda verserà l'importo della trattenuta al Sindacato provinciale di spettanza e/o in mancanza di questo, alla rispettiva Organizzazione Sindacale Nazionale. 7

Art. 11 - Affissione del contratto

Copia del presente contratto dovrà essere affissa in luogo ben accessibile.
L'azienda darà copia del presente C.C.N.L. a tutti i lavoratori.

Sezione seconda

Disciplina comune del rapporto individuale di lavoro

Art. 12 - Assunzione

L'assunzione dei lavoratori è fatta tramite la Sezione Circostrizionale per l'impiego e la M.O. - Sezione Collocamento - in conformità delle norme di legge e delle disposizioni delle Autorità competenti.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto.

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

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

Art. 13 - Documenti, residenza e domicilio

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

- 1) mod. 01/M per codice individuale INPS qualora siano intervenuti altri rapporti di lavoro;
- 2) certificato generale del casellario giudiziario e carichi pendenti della Procura e Pretura non anteriore a tre mesi;
- 3) fotocopia congedo militare V.V.F. o attestato equivalente;
- 4) certificato di sana e robusta costituzione rilasciato dalle Autorità competenti in medicina del lavoro;
- 5) documento di identità;
- 6) codice fiscale;
- 7) titolo di studio;
- 8) stato di famiglia ed eventuali documenti attestanti il diritto agli assegni familiari;
- 9) dichiarare la residenza ed il domicilio ed impegnarsi a notificare le successive variazioni
- 10) ogni altro documento inerente la mansione per la quale il lavoratore è assunto.

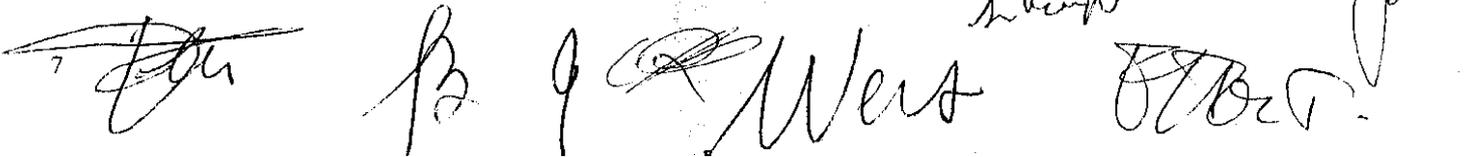
Art. 14 - Periodo di prova

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

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

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

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



Art. 15 - Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata in n. 7 categorie professionali e in n. 7 livelli retributivi definita " PERSONALE TECNICO OPERATIVO ED AMMINISTRATIVO".

1° livello (parametro 200)

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

Profili:

- Quadro
- Responsabile Tecnico
- Responsabile Amministrativo

2° livello (parametro 180)

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

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

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

Profili:

- Capo servizio tecnico
- Capo servizio amministrativo

3° livello (parametro 150)

Appartengono a questo livello i lavoratori che hanno una conoscenza diretta conseguente ad esperienza di lavoro nei livelli inferiori o abbiano una adeguata preparazione risultante da diplomi rilasciati da istituti o centri di formazione professionale. Sotto la propria personale responsabilità devono curare che il servizio sia svolto con la massima attenzione e responsabilità, hanno la facoltà, sentita la direzione del personale, per esigenze di servizio ed in caso di necessità di spostare e dirigere il personale.

Profili:

- Capo reparto tecnico
- Capo ufficio amministrativo

4° livello (parametro 130)

Appartengono a questo livello i lavoratori che hanno una conoscenza diretta del servizio conseguente ad esperienza lavorativa nei livelli inferiori. Hanno una predeterminata responsabilità ed autonomia; dirigono il personale e sono alle dirette dipendenze del loro superiore in ordine di livello dal quale riceveranno istruzioni, che trasmetteranno, controllando che siano eseguite.

Profili:

- Capo turno

- Capo barca
- Impiegato di concetto

5° livello (parametro 120)

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

Riceveranno istruzioni dirette dal loro diretto superiore in livello.

Profili:

- Capo squadra

6° livello (parametro 110)

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

Riceveranno istruzioni dirette dal loro superiore in livello.

Profili:

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

7° livello (parametro 100)

Appartengono a questo livello i lavoratori di prima assunzione che non hanno mai svolto specifiche mansioni di guardia - fuoco. Il periodo di permanenza a questo livello è pari a dodici mesi.

Art. 15 bis – Carta Qualifica Conducente

I lavoratori, conducenti mezzi di soccorso, che operano nelle avio-superfici, devono essere adeguatamente formati e muniti di Carta Qualifica Conducente (C.Q.C.).

Tutti gli oneri inerenti la citata formazione, il conseguimento e il mantenimento della Carta Qualifica Conducente (C.Q.C.) ai lavoratori, sono a carico dell'azienda.

Art. 16 - Orario di lavoro

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

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

L'articolazione dell'orario di lavoro è determinata dall'azienda previa comunicazione alle RSA/RSU delle OO.SS. nazionali stipulanti il presente CCNL, l'azienda dovrà inoltre provvedere all'indicazione degli orari convenzionali riferiti all'inizio e fine turno e all'orario spezzato, dandone comunicazione ai lavoratori e alle RSA/RSU delle OO.SS. nazionali stipulanti il presente CCNL, L'azienda potrà derogare dalle otto ore dell'orario giornaliero. Resta inteso che le ore eccedenti l'orario ordinario di lavoro giornaliero saranno considerate straordinarie e retribuite con le relative maggiorazioni previste dall'art. 24 e non assorbibili.

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

Le ore effettivamente lavorate saranno retribuite come previsto al successivo art. 21.

In considerazione della atipicità del servizio, in quanto non preventivamente programmabile perché riferito a richieste di servizi che alle aziende pervengono quotidianamente, i lavoratori per essere avviati al lavoro sono tenuti a mettersi in contatto con la sede aziendale con orari e modalità da concordare con la R.S.U. o R.S.A. delle OO.SS nazionali (FILT, FIT, UILTRASPORTI) stipulanti il presente C.C.N.L.

In relazione alla insostituibilità del personale, i lavoratori turnisti potranno essere avviati al turno anche dopo otto ore dalla fine del turno precedentemente lavorato, intendendo le 8 ore come orario minimo tassativo di riposo. A tal fine ai sensi dell'art.17 del D.Lgs 66/03 le parti espressamente concordano che in deroga all'art.10 del medesimo D.Lgs, il riposo continuato minimo e tassativo tra un turno e l'altro sia di 8 ore.

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

I lavoratori saranno avviati in servizio secondo criteri di equivalenza.

Le aziende che non avessero applicato l'accordo del 22.01.83 devono riconoscere a titolo di R.O.L. 40 ore annue di permessi retribuiti che saranno maturati in ragione di 1/12 per ogni mese lavorato niente sarà dovuto dalle aziende che già applicano il suddetto accordo.

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

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

Art. 17 - Orario lavoro personale imbarcato

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

Art. 18 - Flessibilità

Le aziende potranno operare in regime di flessibilità previo accordo la R.S.U. o R.S.A. delle OO.SS nazionali stipulanti il presente C.C.N.L.

Art. 19 - Riposo settimanale

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

Il lavoratore può essere chiamato, per esigenze di servizio, a prestare la sua opera nei giorni di riposo settimanale, in caso di sua accettazione avrà diritto ad un compenso pari alle percentuali di cui all'art. 24 ed al recupero del riposo non effettuato, tenendo conto delle esigenze aziendali e in data che va concordata tra le parti.

Art. 20 - Anzianità del lavoratore

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

Art. 21- Retribuzione

11

La retribuzione dei lavoratori risulta composta dai seguenti elementi:

- a) Minimo conglobato (composto da minimo di paga base tabellare + EDR ex prot.31.07.92 + indennità di contingenza);
- b) Aumenti periodici di anzianità.

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

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

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

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

A) Per i Lavoratori delle società che operano all'interno dei Porti

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

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

1- Ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro comprese ferie, festività di cui all' art. 25, per congedo matrimoniale, per riposi o altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata la corrispondente retribuzione del relativo mese, di cui al 3° comma lettere a. b del presente articolo.

2- Ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera solo per parte dell'orario contrattuale, verranno retribuite solo le ore effettivamente lavorate.

Detta retribuzione non potrà essere inferiore a n. 15 turni mensili per i quali sarà garantita la normale retribuzione. Dal 01.07.2007 i turni mensili minimi passano da 15 a 16.

La garanzia retributiva minima mensile, in caso di ferie, festività retribuite, permessi retribuiti, infortunio e malattia (in questi casi da intendersi al netto dei primi tre giorni), concorrerà fino al raggiungimento dei 15 turni mensili, e dal 01.07.2007 di 16 turni mensili, comprensivi di quanto già erogato per i casi sopra previsti.

Eventuali giorni di sciopero ridurranno in pari percentuale la garanzia retributiva minima mensile.

Dal 01/01/2010 la retribuzione non potrà essere inferiore ai 17 turni mensili per i quali sarà garantita la normale retribuzione. Dal 31/12/2011 i turni mensili passano da 17 a 18.

I lavoratori saranno avviati in servizio ripartendo la distribuzione dei turni ordinari mensili in modo egualitario tra i dipendenti.

Resta inteso che il lavoratore matura per intero TFR, ferie, 13^a e 14^a.

B) per tutti gli altri lavoratori

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

Art. 22- Indennità di funzione quadri

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

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

Art. 23 - Maggiorazioni per lavoro a turni

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

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

Per lavoro notturno si intende, solo ai fini retributivi, quello effettuato dalle ore 22.00 alle ore 06.00

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

L'avviamento giornaliero dovrà iniziare nell'arco di tempo che va dalle ore 07.30 alle ore 09.00 in caso contrario al lavoratore sarà corrisposta l'indennità di turno prevista al 1° comma del presente articolo.

Eventuali variazioni all'orario di inizio dell'avviamento giornaliero saranno definite in accordo con R.S.A. o R.S.U. delle OO.SS stipulanti il presente C.C.N.L.

Per i turni lavorati nelle festività infrasettimanali indicate alla lettera b nel successivo art. 25 del presente CCNL, la maggiorazione sarà del 20% da calcolare sul minimo conglobato e scatti di anzianità.

Art. 24 - Maggiorazioni per lavoro straordinario e festivo

- E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite ordinario di lavoro come previsto all'art. 16.

- E' considerato lavoro festivo quello prestato nei giorni di riposo.

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

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

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

Art. 25 – Festività

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) Le domeniche o i giorni di riposo settimanale di cui all'art. 19.

b) Le seguenti festività nazionali civili e religiose:

- Capodanno (1 Gennaio)
- Epifania (6 Gennaio)
- Lunedì di Pasqua
- Anniversario della Liberazione (25 Aprile)
- Festa del lavoro (1 Maggio)
- Festa della Repubblica (2 Giugno)
- Assunzione (15 Agosto)
- Ognissanti (1 Novembre)
- Immacolata concezione (8 Dicembre)
- Natale (25 Dicembre)
- S. Stefano (26 Dicembre)
- Santo Patrono (locale)

Qualora le festività di cui al punto b) ricorrono di domenica e/o in altra giornata settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposta la retribuzione di una giornata calcolata in 1/22 della retribuzione mensile di cui all'art. 21 comma 3.

Per la festività la cui celebrazione è stata spostata alla domenica (4 Novembre) sarà corrisposto 1/22 della retribuzione di cui al precedente art. 21 comma 3.

Sono fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore.

Art. 26 - Passaggio temporaneo di mansioni

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

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

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

Art. 27 - Trasferimenti

Il lavoratore può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, previo esame congiunto con le RSA o R.S.U. delle OOSS stipulanti il presente contratto.

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

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

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

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

Art. 28 - Trasferte

Ai fini del presente CCNL, si considerano trasferte tutte le prestazioni fuori sede. In tal caso, oltre alla normale retribuzione di cui all'art. 21 comma 3, viene riconosciuto al lavoratore vitto, alloggio, spese di trasporto (in caso di utilizzo di mezzo non aziendale) ed una indennità giornaliera pari ad € 15,00 lordi. Al dipendente sarà anticipato l'ammontare prevedibile delle spese.

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

Art. 29 - Fine turno

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

Art. 30 - Sicurezza

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

Art. 31 - Rapporti in azienda

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

I rapporti tra i lavoratori e tra i superiori e subordinati saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione.

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

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

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

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

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

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

Art. 32 - Norme disciplinari

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

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

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

Fermo restando condizioni di miglior favore a livello locale, eventuali provvedimenti disciplinari dovranno tenere conto delle norme previste dalla L. 300 del 30/05/70, del Codice della Navigazione, nonché dal C.C..

Richiamo verbale

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

Ammonizione scritta

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

Sospensione

Incorre nel provvedimento di sospensione il dipendente che:

- non comunichi all'azienda, entro tre giorni, il suo cambiamento di residenza o domicilio;
- per incuria arrechi danno al materiale o alla merce che abbia in consegna;
- esegua con provata negligenza il lavoro affidatogli;
- ometta di avvertire tempestivamente il suo diretto superiore di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- si trovi sul luogo di lavoro senza indossare (parzialmente o totalmente) la divisa e i mezzi di protezione individuale, e/o prima di aver ricevuto il cambio dal collega montante e prima che lo stesso non abbia indossato la divisa e i mezzi di protezione individuale;
- al momento del cambio con altro collega non da o non richiede informazioni, verbali o scritte, sul servizio da svolgere (accertata);
- sia recidivo, nel termine di due anni dal primo provvedimento, nelle mancanze contemplate per il provvedimento di ammonizione scritta;
- atti o comportamenti indesiderati, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce;
- inosservanza ripetuta dell'inizio dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata non superiore a 3 giorni;
- non fornisca all'azienda certificazione medica per assenze per malattia nei termini previsti dalla legge e/o dal presente contratto.

Licenziamento con indennità di preavviso

Vi incorre il dipendente che:

- si trovi in servizio in stato di manifesta ubriachezza;

- sia assente ingiustificatamente oltre 3 giorni consecutivi o sia assente ripetutamente per 5 volte in un anno nei giorni seguenti al riposo, ai festivi o seguenti alle ferie;
- addivenga a diverbio litigioso seguito a via di fatto sul posto di lavoro;
- sia recidivo nei termini di due anni dal primo provvedimento, nelle mancanze contemplate per il provvedimento di sospensione;
- rifiuti in modo manifesto di eseguire direttive impartite dai superiori, attui gravi atti di insubordinazione o determini incitamento alla insubordinazione grave;
- goda abusivamente del trattamento economico previsto agli artt. 39 e 40, falsifichi documenti destinati alle certificazioni di malattia, svolga altra attività lavorativa per conto proprio o di terzi;
- venga trovato addormentato sul posto di lavoro;
- si allontani dal posto di lavoro senza l'autorizzazione del suo diretto superiore o si dia il cambio con il collega montante non sul luogo di lavoro al quale è avviato;
- furto sul luogo di lavoro di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- volontariamente danneggi gravemente il materiale e/o le merce che abbia in consegna;

Licenziamento senza indennità di preavviso

Il provvedimento di cui al punto "c" potrà essere adottato verso il lavoratore che asporta o pubblicizza qualsiasi documento dell'azienda e nei casi previsti dall'artt. 2105 e 2119 del C.C.

Art. 33 - Ambiente di lavoro, igiene e sicurezza

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

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

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

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

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

Vengono assunti come parte integrante i contenuti dei D.Lgs.626/94, D. Lgs. 271 e 272/99 e successive modifiche ed integrazioni.

Per l'esercizio delle funzioni previste per il R.L.S., oltre a quanto già stabilito dal D. Lgs. 626/94 e 271, 272 del 1999, verranno riconosciute un minimo di 32 ore annue retribuite di permessi.

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

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

Art. 34 - Ferie

Per ogni anno di servizio prestato il dipendente ha diritto ad un periodo di ferie pari a 22 giorni lavorativi, non comprensivo delle quattro festività religiose abolite dalla Legge 54/77 (19/3. Ascensione, Corpus Domini, 29/6).

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

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

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

Fatte salve le migliori condizioni in essere, le ferie saranno retribuite come previsto all'art. 21 lettere a, b comma 3°.

Ogni giornata di ferie è ragguagliata a 1/22 della retribuzione come previsto all'art. 21 lettere a, b comma 3°.

D'intesa con l'azienda il lavoratore può usufruire delle ferie a ore raggruppate che vanno retribuite con 1/173° della retribuzione di cui all'art. 21 comma 3.

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

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

ART. 35 - Reperibilità

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

Art. 35 bis - Indennità alto rischio

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

Art. 36 - Tredicesima mensilità

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

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

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

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

Gli elementi previsti per determinare l'importo della tredicesima mensilità sono quelli di cui al precedente art. 21 lettere a, b comma 3, fatte salve condizioni di miglior favore in essere a livello locale.

Art. 37 - Quattordicesima mensilità

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

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

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

Gli elementi per determinare l'importo della quattordicesima mensilità sono quelli previsti al precedente art. 21 lettere a, b comma 3° diminuiti di € 10,33 (EDR ex prot. 31.07.92), fatte salve condizioni di miglior favore in essere a livello locale.

Art. 38 - Aumenti periodici di anzianità

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Wers 9' and '75']

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

Gli scatti biennali previsti saranno un massimo di cinque in cifra nell'ambito del livello cui il lavoratore appartiene.

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

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

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

Importi scatti:

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

Art. 39 - Trattamento per infortuni sul lavoro e malattie professionali

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

In particolare l'azienda deve:

- sottoporre i lavoratori a visita medica prima della loro assunzione, al fine di accertarne l'idoneità fisica ai lavori a cui sarà preposto;
- dotare il lavoratore dei mezzi di difesa necessari contro l'azione di agenti, che per loro specifica natura, possono risultare nocivi alla salute dei lavoratori;
- il lavoratore è tenuto ad osservare le disposizioni previste dalle leggi, in particolare dalla legge n. 33/1980 e D. Lgs. 626/94 e 271, 272 del 1999.

In caso di infortunio o di malattia professionale il lavoratore ha diritto alla integrazione al 100% della retribuzione di cui all'art. 21 lettere a, b, fatte salve le condizioni di miglior favore in essere a livello locale o previste dagli istituti assicurativi, per un periodo massimo di 12 mesi, al 75% per ulteriori successivi sei mesi, fatte salvo le condizioni di miglior favore dall'INAIL ed alla conservazione del posto di lavoro fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisce, totalmente e di fatto, al lavoratore medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato medico definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro rilasciato dal competente istituto.

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

Nota a verbale delle parti:

per i dipendenti, rispetto ai quali le prestazioni vengono gestite ed erogate direttamente da IPSEMA, il datore di lavoro provvederà all'eventuale integrazione (rispettivamente al 100% o 75% della retribuzione di cui all'art.21 a,b) laddove gli importi complessivamente erogati dall'istituto di misura inferiore a tali percentuali.

Art. 40 - Trattamento di malattia

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

Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del certificato medico attestante la malattia nei termini previsti dalla legge.

In mancanza di ciascuna delle suddette comunicazioni l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di chiedere il controllo della malattia del lavoratore soltanto attraverso i mezzi ispettivi degli istituti previdenziali competenti nel rispetto dell' art. 5 Legge 300/70.

Per quanto concerne il relativo trattamento economico, al lavoratore, in caso di malattia, spetta la corresponsione del 100% del salario di cui alle lettere a, b del precedente art. 21, (fatte salve le condizioni di miglior favore in essere a livello locale), escluso il 1 giorno di ogni malattia e per la durata massima di sei mesi continuativi o globali nell'arco di dodici mesi consecutivi, più ulteriori tre mesi al 50% del salario di cui alle lettere a b del precedente art.21.

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

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

Nel caso di più malattie o ricadute nella stessa malattia di durata inferiore ai sei mesi continuativi, il lavoratore conserva il posto di lavoro per un periodo globale di malattie della durata di dodici mesi nell'arco di 24 mesi consecutivi, dopodiché la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avere luogo da ambedue le parti.

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

Nota a verbale delle parti:

per i dipendenti, rispetto ai quali le prestazioni vengono gestite ed erogate direttamente da IPSEMA, il datore di lavoro provvederà all'eventuale integrazione (rispettivamente al 100% o 50% della retribuzione di cui all'art.21 a,b) laddove gli importi complessivamente erogati dall'istituto di misura inferiore a tali percentuali.

Art. 41 - Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete al dipendente non in prova un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi remunerato con la retribuzione di cui all'art. 21 comma 3° lettere a, b, comprensivo di quanto corrisposto dall'INPS.

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

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

La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 42 - Assenze e permessi

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

L'assenza ingiustificata è passibile di sanzioni cui all' art. 32.

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

Al lavoratore colpito da lutto familiare sarà applicato quanto previsto dalla L. 53/2000 comma 1° art.4. e successive modificazioni.

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

In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuito.

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

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

Il trattamento di maternità è disciplinato dalle leggi vigenti in materia (Decreto Legislativo n° 151/2001 e s.m.i.).

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

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

Art. 43 - Aspettativa

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

Art. 44 - Cessione e trasformazione di azienda

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

Art. 45 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

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

- per anzianità di servizio sino a 5 anni:
 - per i dipendenti di 1° e 2° livello 45 giorni,
 - per i dipendenti di 3° e 4° livello..... 30 giorni,
 - per i dipendenti di 5° 6° 7° livello 15 giorni.
- per anzianità di servizio superiore a 5 anni:
 - per i dipendenti di 1° e 2° livello..... 60 giorni.
 - per i dipendenti di 3° e 4° livello..... 45 giorni,
 - per i dipendenti di 5° e 6° livello..... 30 giorni.

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

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini dovrà corrispondere all'altra una indennità di mancato preavviso computata ai sensi dell'art. 2121 del Codice Civile così come modificato dalla Legge 29 Maggio 1992, n.297.

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

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

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

Art. 46 - Trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto di lavoro da calcolarsi secondo quanto disposto dall' art. 2120 del C.C. e dalla Legge 29 Maggio 1992, n. 297.

Per il calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro valgono le disposizioni della Legge 297/82 e della relativa giurisprudenza.

Art. 47 - Contratti particolari

Alla luce dei nuovi istituti contrattuali introdotti dal D.Lgs. 276/03 sul mercato del lavoro, in considerazione della specificità del settore ed in base al presente contratto, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, le parti convengono che, per far fronte alle esigenze di assunzione a carattere temporaneo o a causa mista lavoro/formazione professionale, si farà ricorso esclusivamente alle tipologie di lavoro previste dal presente contratto agli artt. 48 (contratto a termine) e 49 (apprendistato).

Art. 48 - Contratto a termine

Le assunzioni con contratto a termine sono disciplinate dal D.Lgs. N. 297/2002 e dal D.Lgs. 368/2001.

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

I contratti a termine per i quali il datore di lavoro darà preventiva informazione alle RSU/RSA non supereranno il 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nell'impresa. Per la vigenza del presente contratto eventuali assunzioni già effettuate in soprannumero alla % sopra indicata resteranno in vigore. In caso di assunzione a tempo determinato i lavoratori hanno comunque diritto di dimettersi con un preavviso come stabilito dall'art. 45 del vigente contratto.

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

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

Art. 49 - Apprendistato

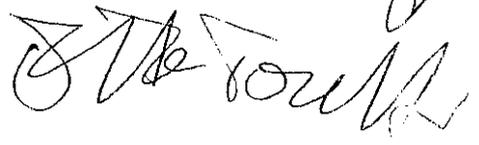
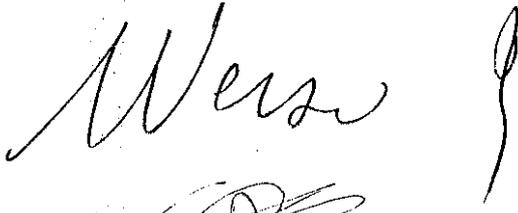
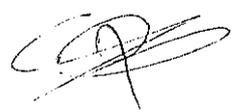
Il contratto di apprendistato viene integralmente ridefinito dal D.Lgs. 276/2003.

In attesa di disposizioni normative di attuazione continua ad applicarsi la disciplina prevista dalla l. 25/55 e dall'art. 16 della L. 196/97.

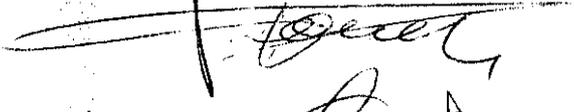
Le parti si incontreranno per definire, sulla base delle norme di attuazione, la regolamentazione di tale istituto, fermo restando che la durata complessiva del periodo di apprendistato sarà massimo di 36 mesi, retribuiti al 100% della paga riferita al livello di inquadramento professionale, il lavoratore con contratto di apprendistato avrà lo stesso identico trattamento normativo previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminati.

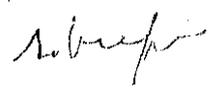
Il contratto di apprendistato non è comunque ammesso per i lavoratori già in possesso di certificato di abilitazione / qualificazione professionale al servizio antincendio privato eliportuale o avioportuale rilasciata dal Ministero degli Interni o da altro ente pubblico preposto.








Art. 50 – Minimi contrattuali

Minimo conglobato (ex minimo tabellare + EDR ex prot.31.07.92 + Contingenza)

Par.	liv.	Minimo conglobato 31.12. 2007	Minimo conglobato 01.01.2008	Minimo conglobato 01.01.2009	Minimo conglobato 01.01.2010	Minimo conglobato 01.01.2011
200	1	1444.13	€ 1.516,86	€ 1.571,40	€ 1.644,13	€ 1.698,67
180	2	1347.74	€ 1.413,19	€ 1.462,28	€ 1.527,73	€ 1.576,82
150	3	1209.68	€ 1.264,22	€ 1.305,13	€ 1.359,67	€ 1.400,58
130	4	1115.28	€ 1.162,55	€ 1.198,00	€ 1.245,27	€ 1.280,72
120	5	1068.59	€ 1.112,23	€ 1.144,96	€ 1.188,60	€ 1.221,33
110	6	1025.91	€ 1.065,91	€ 1.095,91	€ 1.135,91	€ 1.165,91
100	7	978.23	€ 1.014,59	€ 1.041,86	€ 1.078,22	€ 1.105,49

Par.	liv.	Aumento anno 2008	Aumento anno 2009	Aumento anno 2010	Aumento anno 2011	Totale Aumento 2008-2011
200	1	€ 72,73	€ 54,54	€ 72,73	€ 54,54	€ 254,54
180	2	€ 65,45	€ 49,09	€ 65,45	€ 49,09	€ 229,08
150	3	€ 54,54	€ 40,91	€ 54,54	€ 40,91	€ 190,90
130	4	€ 47,27	€ 35,45	€ 47,27	€ 35,45	€ 165,44
120	5	€ 43,64	€ 32,73	€ 43,64	€ 32,73	€ 152,74
110	6	€ 40,00	€ 30,00	€ 40,00	€ 30,00	€ 140,00
100	7	€ 36,36	€ 27,27	€ 36,36	€ 27,27	€ 127,26

Gli aumenti retributivi saranno erogati in base alle date e cifre previste nelle presenti sopra riportate tabelle.

I parametri da 100 a 200 sono e saranno considerati convenzionali ai fini del calcolo degli aumenti retributivi.

Art. 51 - Decorrenza e durata

Le parti concordano che i minimi conglobati di cui al precedente art. 50 sono stati definiti, per l'esigenza di un recupero del potere di acquisto dei salari dei lavoratori interessati e considerando la necessità di un adeguamento ed un riallineamento degli stessi.

Le parti si incontreranno alla scadenza del secondo aumento retributivo di cui al precedente art. 50 con lo scopo di verificare scostamenti tra le percentuali di aumento determinate e gli indici di inflazione effettivamente registrati, al fine di stabilire gli eventuali recuperi per i lavoratori.

La soluzione individuata risponde unicamente alla eccezionale situazione specifica del settore

Il presente contratto ha decorrenza dal 01/01/2008 e durata fino al 31/12/2011 per la parte normativa e si intenderà rinnovato automaticamente di anno in anno sempre che non venga disdetto da una delle parti almeno tre mesi prima della sua scadenza.

Sezione terza
Parti Generali

Art. 52 - Previdenza complementare

Il fondo di previdenza complementare del settore è Previlog.
Le modalità di accesso a Previlog sono stabilite dall'accordo di settore del giorno 11 giugno 2007 e dallo statuto del fondo stesso.

Art. 53 - Lavoro usurante

Si concorda di istituire una commissione tecnica paritetica per valutare e riferire alle parti ogni aspetto inerente tale problematica.
La commissione, che si potrà avvalere di esperti esterni, concluderà i propri lavori entro **dicembre 2011**.

Art. 54 - Condizioni di miglior favore

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

Avviso comune
Istituire una divisa comune su tutto il territorio nazionale

I seguenti allegati fanno parte integrante del presente contratto.
ALLEGATO "A"

MANSIONI DEL PERSONALE GUARDIAFUOCO

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

ALLEGATO "B"
VERBALE

La quota integrativa territoriale (Qu.I.T.) prevista dalla trattativa di 2° livello, ove corrisposta, assume il carattere di "ad personam" non assorbibile corrisposto per 12 mensilità e non utile ai fini di alcun istituto legale e/o contrattuale ivi compreso il trattamento di fine rapporto e da erogare solo





 West 9 Ferrara

ed esclusivamente al personale in forza alla stipula del presente C.C.N.L., fatte salve condizioni di miglior favore in essere a livello locale.

Letto, approvato e sottoscritto
Genova 28/07/2009

p. ANGAF

p. FILT-CGIL p. FIT-CISL p. UILTRASPORTI

Manfredi
Gianfranco
Wason
Pino

Mario
Diamantini

Piero

Andrea

Nota a verbale

A copertura del periodo che va dal 01/01/2008 al 31/07/2009, sarà erogata la somma omnicomprensiva di euro 970,00 da erogarsi in due parti.

La prima pari ad euro 500,00 con la retribuzione di agosto 2009.

La seconda pari ad euro 470,00 con la retribuzione del mese di novembre 2009.

Eventuali somme erogate a titolo di IVC saranno detratte dalla somma sopra indicata.

Letto, approvato e sottoscritto
Genova 28/07/2009

p. ANGAF

p. FILT-CGIL p. FIT-CISL p. UILTRASPORTI

[Handwritten signatures and names for FILT-CGIL, FIT-CISL, and UILTRASPORTI]

[Handwritten signatures and names for other parties]

[Handwritten signatures and names for other parties]