

Contratto collettivo Nazionale del lavoro Nautica da Diporto privato



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I MARITTIMI IMBARCATI SU UNITA' DA DIPORTO PER I SERVIZI RESI IN AMBITO MARITTIMO E DI NAVIGAZIONE NON COMMERCIALE]

[DEPOSITATO PRESSO IL CNEL](#)

(decorrenza dal 1° gennaio 2021)

L'anno 2020 oggi in Roma

[UNILAVORO P.M.I.\]](#)

e

[CONFSAL FISALS\]](#)

hanno stipulato il presente accordo collettivo riguardante i lavoratori marittimi imbarcati su unità da diporto destinate a scopi personali e comunque non rientranti nella definizione di scopi commerciali.

CCNL NAUTICA DA DIPORTO PRIVATO

PREMESSA

Le Parti si danno vicendevolmente atto che in assenza di altra disciplina specifica è stato ritenuto necessario provvedere alla stipula del presente accordo per dare rilievo alle peculiarità del rapporto privato di lavoro il quale si colloca in un contesto molto diverso da quello tipicamente commerciale.

Contrariamente ai rapporti commerciali, infatti, il rapporto intercorrente tra armatore (o mandatario marittimo quando interposto) ed equipaggio è caratterizzato da prevalenti elementi di carattere familiare. Ne consegue che anche le regole interpretative e fiduciarie devono essere sempre ricondotte, per quanto legittimamente possibile, a tale tipologia di attività lavorativa.

Tale contesto lavorativo deve, infatti, costantemente rapportarsi alle peculiarità del settore nautico uniformandosi per quanto possibile anche al codice della navigazione.

DEFINIZIONI

L'armatore è il proprietario dell'unità da diporto o comunque colui che abbia rilavato dal proprietario la responsabilità per l'esercizio della nave anche ai sensi dell'art. 265 del codice della navigazione.

L'equipaggio è costituito, a norma dell'art. 316 del codice della navigazione dal comandante, dagli ufficiali, dai sottufficiali e dagli altri lavoratori comuni comunque imbarcati a scopo di servizio. In conformità a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 12 maggio 2015 n. 71, si definiscono le seguenti figure:

- lavoratore marittimo: ogni persona che svolge, a qualsiasi titolo, servizio o attività lavorativa a bordo di una nave che ha ricevuto una formazione ed è in possesso di un certificato di competenza o di un certificato di addestramento o di una prova documentale;
- comandante: l'ufficiale che esercita il comando di una nave;
- ufficiale: un membro dell'equipaggio, diverso dal comandante, nominato in tale funzione in forza di leggi o di regolamenti nazionali o, in mancanza di questi, in forza dei contratti collettivi;
- ufficiale di coperta: l'ufficiale responsabile della guardia di navigazione qualificato secondo legge;
- primo ufficiale di coperta: l'ufficiale, immediatamente sotto il comandante in linea gerarchica, al quale compete il comando della nave, se il comandante non è in grado di esercitarlo;
- allievo ufficiale di coperta: una persona che sta effettuando l'addestramento per diventare ufficiale di coperta, designata come tale dalla legge nazionale o dai regolamenti;
- direttore di macchina: l'ufficiale di macchina responsabile della propulsione meccanica, del funzionamento e della manutenzione degli impianti meccanici ed elettrici della nave;
- ufficiale di macchina: l'ufficiale responsabile della guardia in macchina qualificato in conformità alle norme di legge;
- primo ufficiale di macchina: l'ufficiale di macchina, immediatamente sotto il direttore di macchina in linea gerarchica, al quale compete la responsabilità della propulsione meccanica, del funzionamento e della manutenzione degli impianti meccanici ed elettrici della nave, se il direttore di macchina non è in grado di esercitarla;
- allievo ufficiale di macchina: una persona che sta effettuando l'addestramento per diventare ufficiale di macchina, designata come tale dalla legge nazionale o dai regolamenti;
- radio operatore: un membro dell'equipaggio in possesso di un certificato di competenza rilasciato o riconosciuto dall'amministrazione competente che abilita all'esercizio di una stazione radioelettrica a bordo di navi e di stazioni terrene di navi;
- radio operatore GMDSS: persona qualificata in conformità delle disposizioni di legge;
- comune di guardia di coperta: un membro dell'equipaggio di una nave diverso dal comandante o dall'ufficiale di coperta;
- comune di guardia in macchina: un membro dell'equipaggio di una nave diverso dal direttore o dall'ufficiale di macchina;
- equipaggio: qualsiasi lavoratore marittimo imbarcato a bordo di una nave ai sensi dell'articolo 316 del codice della navigazione;
- ufficiale elettrotecnico: ufficiale qualificato in conformità dell'allegato I, capo III;
- marittimo abilitato di coperta: comune qualificato in conformità dell'allegato I, capo II;
- marittimo abilitato di macchina: comune qualificato in conformità delle norme di legge;
- comune elettrotecnico: comune qualificato in conformità delle disposizioni di legge;

CAMPO DI APPLICAZIONE

I rapporti di lavoro regolamentati dal presente contratto collettivo sono relativi all'opera, continuativa e prevalente, di almeno 4 ore giornaliere presso lo stesso datore di lavoro che utilizzi a scopi personali, quale armatore, una unità da diporto/nave adibita a scopi non commerciali. Detta nave o unità da diporto deve quindi essere intesa quale estensione marittima dell'ambito personale. Le maestranze marittime si intendono assimilate a tutti gli effetti, compatibilmente con il dettato normativo di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339, al personale addetto ai servizi privati nell'ambito delle unità nautiche da diporto siano esse navi o semplici unità da diporto; sia che si tratti di personale con qualifica specifica (anche riguardo al codice della navigazione e del funzionamento di imbarcazioni da diporto), sia che si tratti di personale adibito a mansioni generiche.

Il presente contratto collettivo si applica a tutti i membri dell'equipaggio delle navi e delle unità da diporto adibite a scopi privati ed a tutte le altre attività come quelle ludiche, sportive, associative e similari non definibili "industriali" o "commerciali" ancorché esercitate da società semplici non operative dal punto di vista commerciale o industriale.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO]

Art. 1 - Contratto di arruolamento]

Il rapporto di lavoro previsto dal presente accordo collettivo si instaura con la stipula del contratto di arruolamento da sottoscrivere in forma scritta e per atto pubblico ricevuto dall'Autorità marittima.

Detto contratto deve essere preventivamente spiegato al marittimo che deve comprenderne esattamente i contenuti e successivamente alla sua formalizzazione sarà annotato sul ruolo di equipaggio o sulla licenza ai sensi dell'art. 328 del Codice della Navigazione.

Ai sensi della legge n. 135/1977 tutti i rapporti contrattuali, assicurativi e previdenziali, possono essere conclusi e sviluppati anche dal raccomandatario marittimo che, ove nominato, agisce in nome e per conto dell'armatore.

Il rapporto di arruolamento può essere concordato tra le parti sia a tempo determinato che indeterminato.

Nei rapporti a tempo determinato la data di scadenza deve essere sempre intesa in senso funzionale per cui allo scadere il marittimo sbarcherà liberando l'unità da diporto o la nave da ogni suo bene.

Il contratto di arruolamento formalizzato di fronte all'autorità marittima può essere integrato da un altro accordo sottoscritto separatamente per disciplinare meglio i contenuti dei rapporti.

L'accordo integrativo o preliminare sottoscritto tra le parti ai fini dell'arruolamento non implica l'instaurazione del rapporto di lavoro; quindi, non avrà alcuna efficacia e non sarà opponibile se successivamente, sulla sua base, non si verifica la formalizzazione prevista dall'art. 328 del codice della navigazione. Il presente Contratto Collettivo si applica quando il rapporto è sorto in Italia, quando il contratto di lavoro è stato stipulato in Italia, quando la navigazione si svolge prevalentemente in ambito marittimo nazionale anche nel caso in cui la nave o l'unità da diporto battano bandiera straniera anche non comunitaria.

Art. 2 - Contratto di arruolamento a tempo determinato]

Il contratto di arruolamento a tempo determinato deve avere obbligatoriamente la forma scritta.

Il contratto di arruolamento a tempo determinato non può avere durata superiore ad un anno.

Tale durata massima può essere estesa a ventiquattro mesi solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

La proroga è possibile - entro i suddetti limiti e con il consenso del lavoratore - fino a un massimo di quattro volte, indipendentemente dal numero dei rinnovi.

La proroga deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto a tempo determinato è stato stipulato e l'indicazione della causale è necessaria solo quando il termine complessivo superi i dodici mesi.

Qualora il rapporto di lavoro prosegua oltre i limiti temporali sopra detti, lo stesso si trasforma in rapporto a tempo indeterminato con decorrenza dal superamento del limite temporale medesimo.

Nelle ipotesi di rinnovo, è necessario che trascorra un lasso di tempo tra i due contratti a termine stipulati tra le stesse parti contrattuali:

- intervallo di 10 giorni se la durata del primo contratto è inferiore ai 6 mesi;
- intervallo di 20 giorni se la durata del primo contratto è superiore ai 6 mesi.

Il mancato rispetto di queste interruzioni temporali determina la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

Ritenendo il settore particolarmente discontinuo sotto il profilo della navigazione sono esclusi i limiti percentuali riservati ai contratti di lavoro a termine.

Non sono previsti diritti di precedenza nelle assunzioni dei periodi successivi.

Il periodo di imbarco potrà essere ristretto od ampliato dall'armatore entro un limite massimo di trenta giorni per esigenze strettamente legate al piano di navigazione o di sicurezza.

Art. 3 - Contratto di vacanza

Il contratto di arruolamento può anche essere limitato ad un solo viaggio o programma di viaggi che siano contenuti nell'ambito temporale di un anno. Nel caso di uno o più viaggi sono compresi anche gli spostamenti e le traversate necessarie a raggiungere i luoghi di imbarco ovvero gli eventuali spostamenti in zavorra.

Art. 4 - Periodo di prova]

Il comandante, gli ufficiali di bordo ed altri con qualifiche di elevata specializzazione e funzione od aventi analoghe funzioni, sono soggetti ad un periodo di prova, regolarmente retribuito, di due mesi, ad eccezione dei contratti a tempo determinato di durata pari o inferiori a sei mesi per i quali il periodo di prova ha una durata pari a 30 giorni.

Gli altri membri dell'equipaggio sono soggetti ad un periodo di prova, regolarmente retribuito, pari a trenta giorni lavorativi consecutivi.

Per tutti i rapporti a tempo determinato di durata inferiore ai trenta giorni non è previsto un periodo di prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità.

Il lavoratore, che ha superato il periodo di prova senza aver ricevuto disdetta, s'intende automaticamente confermato. Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

Art. 5 - Primo imbarco]

Le spese di primo imbarco e sbarco sono anticipate dal marittimo e poste successivamente a carico dell'armatore mediante specifica istanza scritta. Detta istanza deve contenere, pena il mancato rimborso, il rendiconto dei costi con tutte le copie giustificative (come ricevute, biglietti ecc?..).

Al primo imbarco tutti i membri dell'equipaggio, compreso il comandante, sono tenuti ad effettuare una comunicazione scritta diretta all'armatore od al raccomandatario marittimo contenente l'elenco dei beni e delle cose di valore loro appartenenti riposte a bordo.

Ogni ulteriore variazione di beni del membro dell'equipaggio deve essere dal medesimo comunicata per scritto. L'elenco dei beni ed ogni aggiornamento dello stesso deve contenere anche il valore parziale e totale degli stessi.

In caso di sbarco definitivo il marittimo è tenuto a liberare l'unità da diporto da tutto quanto gli appartiene. Laddove ciò non sia stato possibile allo stesso potrà essere restituito, entro il limite di soglia previsto dal presente contratto collettivo, il corrispondente valore a titolo di indennizzo secondo quanto previsto dal presente CCNL.

Il valore dei beni (per beni si intendono anche le liquidità monetarie) tenuti a bordo da parte del membro dell'equipaggio non può eccedere il doppio della mensilità stipendiale prevista nel contratto di arruolamento.

In caso di controversia l'armatore è tenuto solo a corrispondere il valore dichiarato dei beni trattenuti a bordo nei limiti di quanto sopra e l'arruolato non potrà, fatta eccezione dei soli beni personalissimi (telefono mobile, pc, carta di identità, documenti, vestiario per il viaggio ecc..), pretendere la restituzione dei suoi beni.

Art. 6 - Domicilio]

In considerazione del fatto che il lavoratore marittimo vive normalmente in ambiti mobili, le parti hanno la necessità di individuare specifiche modalità comunicative efficaci e stabili.

Il marittimo pertanto è tenuto a comunicare il domicilio fisico presso il quale far pervenire le comunicazioni nonché i dati di un secondo domicilio mobile alternativo a quello di residenza già noto all'armatore. Tale domicilio mobile deve essere costituito da un indirizzo di posta elettronica da indicare nell'apposita ?scheda di informazioni generali? che compilerà per l'imbarco con la sua sottoscrizione. Entro 30 giorni dalla data di ricevimento dell'indennità di recapito mobile il marittimo è tenuto ad attivare o controllare l'efficienza di una posta elettronica certificata che dovrà comunicare all'armatore od al raccomandatario marittimo ai fini di successive comunicazioni ufficiali.

La comunicazione di posta elettronica inviata all'indirizzo indicato dal marittimo sostituisce l'invio di lettera presso la residenza. Quest'ultima, in caso di effettuazione di entrambe le comunicazioni, assumerà, ai fini della tempistica contrattuale e di legge, carattere secondario.

Sarà, inoltre, comunicato via messaggio sul telefono la presenza di comunicazioni sulla propria posta elettronica. Le comunicazioni contenenti allegati in formato digitale, saranno crittografati e leggibili solo mediante password di lettura che sarà consegnata al marittimo al momento dell'assunzione o singolarmente per ogni specifico accesso al documento.

Il marittimo è tenuto ad informare tempestivamente l'armatore e l'agenzia marittima, con la stessa modalità di cui sopra, tutte le variazioni dei dati contenuti e dichiarati nella ?scheda di informazioni generali?.

Tutte le comunicazioni necessarie per ragioni di legge, di contratto o di sicurezza, tra datore di lavoro e lavoratore, saranno inviate come sopra indicato.

I contenuti delle comunicazioni come sopra specificate si presumono conosciuti trascorsi tre giorni dall'invio delle mail medesime ovvero dal giorno stesso se è stato fornito avviso telefonico per sms od altro mezzo istantaneo. Le comunicazioni immediate o urgenti potranno anche essere effettuate a mani e si reputano conosciute istantaneamente.

Al marittimo è dovuta una indennità di attivazione e mantenimento del recapito mobile (indennità di recapito mobile) pari ad ? 10,00 mensili.

Art. 7 - Titoli abilitativi]

Il marittimo è tenuto ad informare immediatamente l'armatore o il raccomandatario marittimo di eventuali problematiche capaci di

incidere sulla validità del titolo abilitativo posseduto specificando, con la stessa comunicazione, l'incidenza ed i riflessi che tali problematiche possono creare nell'ambito della sicurezza del lavoro e della legittimazione nella navigazione.

Il venire meno, anche solo temporaneamente, di titoli abilitativi rilevanti per sicurezza, navigazione e legittimità del rapporto o servizio, costituisce causa di interruzione immediata dell'attività lavorativa e della retribuzione. Il suo perdurare oltre i 15 giorni costituisce causa di risoluzione del rapporto di lavoro. Tale termine, a domanda del marittimo, può essere concordemente sospeso.

Art. 8 - Riservatezza]

La tipologia dell'attività è ad alto contenuto familiare e pertanto il marittimo è tenuto a mantenere il massimo riserbo sulle informazioni apprese durante od a causa della permanenza a bordo o del ruolo ricoperto. Riservatezza assoluta richiedono anche i progetti, gli itinerari, i nominativi degli ospiti e quanto altro pertinente i dati personali dei soggetti comunque collegabili alle ragioni per le quali sono rese le prestazioni lavorative.

A mero titolo esemplificativo è assolutamente preclusa ogni ripresa o divulgazione audio, video, foto, elencazione di date e nomi e comunque di rivelazione di informazioni, di relazioni, personali o notizie che possano risultare di pregiudizio per i colleghi, per gli ospiti ovvero per l'armatore stesso.

Art. 9 - Diritti e doveri]

Il lavoratore è tenuto a prestare la propria opera con la dovuta diligenza secondo le necessità e gli interessi dell'armatore, della famiglia e degli ospiti, seguendo le disposizioni del comandante che ne coordina i percorsi e gli obiettivi.

L'armatore è tenuto a:

- corrispondere puntualmente al lavoratore la remunerazione alle condizioni stabilite e comunque a periodi di tempo non superiori al mese;
- fornire al lavoratore, nel caso in cui vi sia l'impegno del vitto e dell'alloggio, un ambiente che non sia nocivo alla integrità fisica e morale del lavoratore stesso, nonché una nutrizione sana e sufficiente;
- tutelarne la salute particolarmente qualora vi siano in famiglia fonti di infezione;
- lasciare al lavoratore il tempo necessario per adempiere agli obblighi civili ed ai doveri essenziali del suo culto.

Nei casi in cui l'Armatore agisca quale persona fisica, non riveste la qualità di Sostituto d'Imposta; quindi, non potrà essere applicata la ritenuta alla fonte sull'IRPEF ed il marittimo sarà pertanto tenuto al versamento della suddetta Imposta sul reddito percepito, nei modi e nei tempi stabiliti dalla vigente normativa fiscale.

Art. 10 - Riposi, ferie ed orario di lavoro]

Il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale di una giornata intera, di regola coincidente con la domenica, o di due mezze giornate, una delle quali coincidente con la domenica.

Il lavoratore ha diritto ad un conveniente riposo durante il giorno e a non meno di 8 ore consecutive di riposo notturno.

In caso di necessarie prestazioni notturne spetta un adeguato riposo compensativo durante il giorno.

Sono considerate festive, oltre alle domeniche, le giornate dichiarate tali dalle disposizioni di legge.

Nelle giornate festive infrasettimanali spetta al lavoratore un permesso di mezza giornata senza alcuna decurtazione della normale retribuzione.

Ai lavoratori, dopo un anno di ininterrotto servizio, spetta un periodo di ferie annuali con corresponsione della retribuzione, nella misura e con le modalità appresso indicate.

La durata del periodo annuale di ferie è concordata tra le parti e comunque non può essere inferiore:

- per il comandante e gli ufficiali di bordo 38 giorni consecutivi.
- per gli altri membri dell'equipaggio 36 giorni consecutivi.

In caso di licenziamento - comunque avvenuto - o di dimissioni, al lavoratore che non abbia maturato l'intero diritto alle ferie annuali di cui ai paragrafi spettano tanti giorni di ferie quanti ne risultano in proporzione al numero dei mesi di anzianità considerando le frazioni di quindici giorni come mese intero.

Art. 11 - Congedo matrimoniale]

In caso di matrimonio è concesso al lavoratore ed alla lavoratrice un permesso di quindici giorni consecutivi. Stesso periodo di congedo è previsto in caso di celebrazione di unione civile di cui alla legge 20 maggio 2016 n. 76. Tale periodo non è computato nel periodo di ferie annuali ed è retribuito come se la prestazione fosse stata resa.

Art. 12 - Indennità di anzianità]

In caso di licenziamento o di dimissione, salvo che si tratti di licenziamento in tronco, spetta al lavoratore un'indennità di anzianità nella seguente misura:

- a) per gli ufficiali di bordo l'indennità predetta è commisurata ad una mensilità della retribuzione in denaro per ogni anno di anzianità, sulla base dell'ultimo stipendio;
- b) per gli altri prestatori d'opera l'indennità predetta è commisurata a quindici giorni di retribuzione in denaro, per ogni anno di anzianità sulla base dell'ultimo stipendio.

Conformemente a quanto stabilito dalla Corte costituzionale, con sentenza 6 giugno 1973 n. 72, l'indennità di anzianità deve ricomprendere anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio calcolati convenzionalmente in ? 6,50 al giorno.

Conformemente a quanto stabilito dalla Corte costituzionale con sentenza 27 marzo 1974, n. 85 il prestatore di lavoro ha diritto alla indennità di anzianità quando ha svolto, dopo l'arruolamento almeno 8 mesi di attività ed il rapporto di lavoro sia venuto a cessare prima della scadenza dell'anno.

In tal caso l'indennità è dovuta, a specifica richiesta formale e dopo avere l'interessato promosso il tentativo di conciliazione presso la camera di commercio territorialmente comprendente l'ufficio marittimo che ha formalizzato l'ingaggio, anche in caso di licenziamento in tronco non causato da colpa del lavoratore.

Art. 13 - Indennità in caso di morte del lavoratore]

In caso di morte del prestatore di lavoro, l'indennità indicata nell'articolo precedente deve essere corrisposta al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il 3° grado, ed agli affini entro il 2° grado.

In mancanza delle persone indicate nel comma precedente le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

Art. 14 - Orario di lavoro]

Conformemente ai contenuti della Direttiva 1999/63/CE si definisce orario di lavoro il periodo durante il quale un lavoratore marittimo è tenuto ad effettuare l'attività lavorativa a bordo in relazione all'esercizio dell'unità navale. Sono computate nella durata

del lavoro a bordo, oltre alle normali attività di navigazione e diporto, anche gli appelli, le esercitazioni antincendio e di salvataggio e le esercitazioni prescritte da normative e regolamenti nazionali e da convenzioni internazionali, nonché le attività di formazione in materia di igiene e sicurezza del lavoro a bordo, in relazione alle mansioni svolte.

Per ore di riposo sono da intendersi quelle riguardanti il periodo libero non compreso nell'orario di lavoro; questa espressione non comprende le brevi interruzioni.

L'orario di lavoro al giorno è stabilito in otto ore per sei giorni alla settimana con riposo preferibilmente concesso nei giorni domenicali e festivi.

Nel caso in cui si renda opportuno lo svolgimento di un orario di lavoro più esteso i limiti dell'orario di lavoro o di quello di riposo a bordo delle navi sono così stabiliti:

- a) il numero massimo di ore di lavoro a bordo non deve essere superiore a:

- 1) 14 ore su un periodo di 24 ore;
- 2) 72 ore su un periodo di sette giorni;

ovvero b) il numero minimo delle ore di riposo non deve essere inferiore a:

- 1) 10 ore su un periodo di ventiquattro ore;
- 2) 77 ore su un periodo di sette giorni.

Le ore di riposo possono essere ripartite in non più di due periodi distinti, uno dei quali dovrà essere almeno della durata di 6 ore consecutive e l'intervallo tra periodi consecutivi di riposo non dovrà superare le 14 ore.

Nel determinare, approvare o rivedere gli effettivi dell'equipaggio, è necessario tener conto della necessità di evitare o ridurre al minimo, per quanto possibile, orari eccessivi di lavoro al fine di garantire riposo sufficiente e limitare l'affaticamento.

Gli appelli, le esercitazioni antincendio e di salvataggio e le esercitazioni prescritte da regolamenti e normative nazionali e da convenzioni internazionali sono svolte in maniera tale da ridurre al minimo il disturbo nei periodi di riposo del lavoratore e non provocare affaticamento.

Nelle situazioni in cui il lavoratore marittimo si trovi in disponibilità alle chiamate, dovrà beneficiare di un adeguato periodo compensativo di riposo qualora il normale periodo di riposo sia interrotto da una chiamata di lavoro. Devono comunque essere prioritariamente assicurate le garanzie del servizio per le esigenze di movimentazione e di bordo quando le dimensioni e l'organizzazione dell'equipaggio lo richiedano.

L'attività svolta in ambiti temporali superiori alle otto ore giornaliere possono essere oggetto di contrattazione individuale o collettiva territoriale e comunque è autorizzata la costituzione di una banca ore a conguaglio annuale da definire in riferimento al 31 dicembre di ciascun anno.

Sulle buste paga saranno riportate, mese per mese, il monte ore via via maturato e quello via via fruito.

Una copia del presente contratto collettivo deve essere tenuta a bordo di tutte le imbarcazioni e deve essere messa a disposizione di tutti i membri dell'equipaggio e degli organi di vigilanza.

Il comandante ha il diritto di esigere dai lavoratori marittimi le necessarie prestazioni di lavoro, anche sospendendo il programma di

ore di lavoro e di ore di riposo e sino al ripristino delle normali condizioni di navigazione, per le attività inerenti:

- a) la sicurezza della navigazione in relazione a situazioni di emergenza per le persone imbarcate, per l'unità navale e per garantire non prevedibili esigenze di sicurezza della navigazione;
- b) le operazioni di soccorso ad altre unità navali o di soccorso a persone in pericolo in mare.

Non appena possibile dopo che è stata ripristinata la normale condizione di navigazione, il coordinamento della nave deve far sì che i lavoratori marittimi, impegnati in attività lavorative in un periodo previsto di riposo, beneficino di un adeguato periodo di riposo.

Qualora, all'atto dello sbarco, il marittimo non abbia potuto usufruire di tutti i riposi maturati durante l'imbarco, dovrà essere indennizzato con la corresponsione di una indennità sostitutiva calcolata con 1/26 del minimo contrattuale, panatica convenzionale, rateo di gratifica Natalizia e

Pasquale per ogni giorno di riposo non usufruito.

Il comandante della nave adotta tutti i provvedimenti necessari per far sì che le disposizioni relative all'orario di lavoro dei lavoratori marittimi, alle ferie ed ai periodi di riposo derivanti dal presente ccnl siano rispettate.

La definizione delle tabelle di armamenti di sicurezza, ove prevista, deve essere effettuata tenendo conto dei seguenti criteri:

- a) necessità di evitare o ridurre al minimo, orari eccessivi di lavoro a bordo per il lavoratore marittimo, al fine di garantire adeguati periodi di riposo in relazione alla tipologia di nave e di navigazione svolta;
- b) necessità di prevedere la presenza a bordo di un numero sufficiente di personale d'equipaggio per garantire la sicurezza e l'efficienza in conformità con l'adozione o previsione di una tabella minima d'equipaggio rilasciata dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.

Art. 15 - Posizioni di bordo e livelli]

VI LIVELLO:

Comandante e il Direttore Di Macchina del diporto.

V LIVELLO:

Capitano del diporto.

IV LIVELLO

ufficiali del diporto.

III LIVELLO

sottufficiali di coperta, macchina e di albergo del diporto.

Si considerano tali anche i lavoratori che avendo maturato esperienze formative e lavorative di altissimo livello svolgono mansioni di Nostromo, Motorista, Chef, Steward, Maître.

II LIVELLO

comuni di coperta macchina e d'albergo da diporto. Si considerano tali i lavoratori che svolgono mansioni di Marinaio cuoco, cameriere, steward, hostess, receptionist.

I LIVELLO

Appartengono a tale livello le qualifiche iniziali imbarcate sulle unità da diporto o navi. Appartengono a tale livello anche le altre persone addette ai servizi domestici che continuano ad assistere la famiglia a bordo. Queste ultime persone sono soggette ad arruolamento a tempo determinato ed hanno diritto ad una maggiorazione temporanea del loro normale trattamento economico pari ad ? 800,00 mensili che assorbono ogni altro indennizzo previsto dal presente CCNL.

Le figure sopra descritte costituiscono punti di riferimento comparativo ai fini della valutazione di altre qualifiche che possono essere inquadrate sulla base dei livelli di professionalità richiesta e del grado di responsabilità ed autonomia.

Art. 16 - Lavori che non rientrano nelle ordinarie mansioni del marittimo]

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità di lavoro ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Nell'ambito della navigazione (compresi gli stazionamenti) e nel pieno rispetto del decoro è sempre possibile l'assegnazione a mansioni appartenenti ai livelli di inquadramento inferiore in ragione delle esigenze di bordo rapportate al numero dei componenti l'equipaggio e delle strutture e dotazioni di bordo.

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta, in presenza di adeguati titoli abilitativi quando previsti, per il periodo consecutivo di dodici mesi.

Nei casi di mansioni superiori svolti in più periodi non consecutivi e frammentati il diritto ad assegnazione a mansioni superiori matura ove complessivamente, in presenza di adeguati titoli abilitativi quando previsti, nell'ambito del medesimo rapporto di lavoro dette mansioni superiori eccedano complessivamente la metà della durata del rapporto di lavoro con una soglia minima di un anno di mansioni superiori.

Art. 17 - Divise equipaggio]

Ad ogni marittimo devono essere fornite nel corso del primo mese di servizio due divise di bordo.

Dopo sei mesi di effettivo servizio l'armatore è tenuto a fornire una terza divisa.

Successivamente al maturare di ogni biennio viene fornita una nuova divisa.

Ogni membro dell'equipaggio è tenuto a tenere un assetto vestiario igienico e decoroso in ogni ambito ed occasione.

Art. 18 - Retribuzione]

La retribuzione è fissata per importo mensilizzato attribuito secondo i valori tabellati in allegato al presente accordo (l'allegato costituisce parte integrante del presente contratto).

La corresponsione della retribuzione è stabilita entro il decimo giorno del mese successivo a quello di competenza.

La paga giornaliera, ove necessaria per il conteggio, è ragguagliata ad una frazione mensile del numero dei giorni che compongono il mese di competenza.

Il marittimo potrà indicare quale destinatario di tutta o di parte della retribuzione, un proprio familiare. Tale indicazione deve essere supportata da specifica delega scritta fatta pervenire all'armatore.

In riferimento ad ogni periodo pasquale e natalizio è attribuita al lavoratore una mensilità aggiuntiva denominate, per brevità 13 e 14 mensilità.

Tali mensilità aggiuntive, tuttavia, verranno spalmate mensilmente nella c.d. paga conglobata semplice.

Solo su richiesta scritta del lavoratore la corresponsione delle mensilità aggiuntive sarà collocata, per quanto maturato, in corrispondenza delle mensilità di maggio e dicembre di ciascun anno.

Nel caso di personale che, avendo fatto rinuncia di spalmatura anticipata delle mensilità aggiuntive, non abbia maturato un anno di imbarco, verranno corrisposti ratei di tali gratifiche natalizia e pasquale in

ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di imbarco compiuti. Per le frazioni di mese

verranno corrisposti i ratei giornalieri.

Art. 19 - Indennità per navigazione]

In corso di navigazione e stazionamenti ad essa legati sono previste le seguenti indennità.

Comandante del diporto ? 5,00

Direttore di macchina ? 3,85

Capitano del diporto ? 3,00

Ufficiale di navigazione ? 2,60

Allievo Ufficiale ? 1,20

Sottufficiale del diporto ? 1,60

Comune del diporto ? 1,00

Qualifiche iniziali ? 0,80

Art. 20 - Lavoro straordinario]

Le prestazioni di lavoro che eccedono le 8 giornaliere vengono inserite nella banca ore costituita per i periodi di recupero assegnati dall'armatore.

Ove la banca ore superi un accantonamento orario 50 ore mensili le relative ore eccedenti saranno considerate lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario così individuato sarà soggetto a maggiorazione del 30% così come sarà soggetto a maggiorazione del 30% anche il lavoro domenicale, notturno (dalle ore 00 alle ore 6) e festivo.

Il divisore teorico mensile su cui calcolare la maggiorazione è fissato in 184 ore su base del minimo tabellare mensile.

Il lavoro straordinario come sopra determinato (ovvero oltre la soglia banca ore che già comprende 50 ore mensili) non dovrà superare ulteriori 40 ore mensili in caso di sosta in porto e le ulteriori 70 ore mensili in caso di navigazione.

Art. 21 - Indennità perdita corredo personale]

In caso di perdita di tutti gli effetti personali, o per la maggior parte di essi, per fatto della nave o

altro sinistro, il personale ha diritto all'indennizzo da parte dell'armatore del danno subito entro i

limiti massimi seguenti:

f Comandante - Dir. Macchina ? 650

f Restante equipaggio ? 500

Per le perdite parziali gli importi sopra indicati saranno proporzionalmente ridotti.

Nessuna indennità è dovuta in caso di beni preziosi od altre cose di valore rimaste a bordo salvo che di detti beni sia stata preventivamente e formalmente denunciata la presenza a bordo all'armatore con relativa richiesta di verifica in preventivo riscontro. La denuncia di beni o valori non rispondente al vero comporta la decadenza assoluta da ogni indennità per il periodo di un anno dalla data di presentazione della denuncia.

Art. 22 - Vitto, panatica sostitutiva e panatica convenzionale]

Il vitto è a carico dell'armatore e deve essere consumato a bordo; i generi alimentari devono

essere di buona qualità.

Nel caso in cui non sia possibile usufruire per il servizio, del vitto, al personale di bordo è riconosciuta, previa presentazione di una relazione da depositare a cura di ciascun membro dell'equipaggio con cadenza mensile, una indennità di panatica pari ad ? 26,00 per ogni giorno di attività lavorativa di imbarco non assistita dal vitto solo nel caso in cui l'abitazione, anche occasionale, non sia raggiungibile in meno di 50 minuti ovvero laddove non siano state predisposte soluzioni alternative da parte armatoriale. Dopo le

prime due settimane l'indennità di panatica decrescerà di un Euro a settimana fino a raggiungere l'importo minimo di 12 ? al giorno. La liquidazione dell'indennità di panatica verrà corrisposta in unica soluzione con la paga prevista per il 10 dicembre di ciascun anno. Nel caso in cui il rapporto cessi prima di tale data l'indennità annuale di panatica verrà corrisposta con la busta paga di chiusura del rapporto lavorativo.

Nei casi in cui si renda necessario computare la panatica quale coefficiente della retribuzione o considerarla come coefficiente di calcolo per la liquidazione di indennità (ad esempio indennità sostitutiva del preavviso, trattamento di fine rapporto, indennità sostitutiva delle ferie o dei riposi compensativi, indennità giornaliera in corso di malattia o infortunio, 13 e 14 mensilità, ecc.) il valore mensile da attribuire alla panatica è convenzionalmente determinato in 8,5 Euro mensili.

Art. 23 - Festività]

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche;
- b) l'Anniversario della Liberazione (25 aprile) e la Festa del Lavoro (1° maggio);
- c) le seguenti ulteriori festività:
 - 1° gennaio (Capodanno);
 - 6 gennaio (Epifania)
 - lunedì di Pasqua;
 - 2 Giugno;
 - 15 agosto (Assunzione);
 - 1° novembre (Ognissanti);
 - 8 dicembre (Immacolata Concezione);
 - 25 dicembre (Natale);
 - 26 dicembre (S. Stefano)

Inoltre, sono considerati semi festivi il 24 dicembre e il 31 dicembre.

In caso di prestazione lavorativa il marittimo avrà diritto al riposo compensativo.

Qualora una delle festività nazionali cada in giorno di domenica verranno riconosciute al marittimo una giornata di riposo compensativo e un importo pari ad un ventiseiesimo (1/26) della retribuzione mensile.

Art. 24 - Permessi]

Al lavoratore che ne faccia richiesta l'Armatore può accordare permessi di breve durata con la corresponsione della retribuzione in caso di giustificati motivi.

Art. 25 - Fisso parametrato in paga conglobata e su durata limitata al 31 dicembre di ogni anno]

Le parti si danno reciprocamente atto che costituisce modalità usuale nel sistema del diporto nautico la predeterminazione globale annua o stagionale o mensile (così come la predeterminazione in termini netti) della retribuzione con frazionamento mensile per ogni mese di imbarco e a prescindere da ogni eventuale prestazione di lavoro straordinario o festivo e da ogni altra voce o spettanza contrattuale

Tali usi si sono diffusi e radicati nel settore, da un lato, per la necessità del marittimo di poter fare affidamento su una disponibilità economica concretamente affidabile che copra anche i periodi invernali o comunque di non navigazione e, dall'altro, per la difficoltà oggettiva del datore di lavoro di verificare e determinare preventivamente od a posteriori l'effettivo orario svolto dal marittimo.

Data la natura spontanea di tale modalità in ambito nautico e la sua ormai radicazione negli usi del settore, la questione è stata discussa e risolta nei termini che seguono.

Alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro le parti possono concordare, in deroga a quanto previsto dai precedenti artt. 19, 20, 21 e 22, di predeterminare una retribuzione annuale (da corrispondere su base mensile), comprensiva di tutti gli elementi fissi e variabili (indennità di navigazione, panatica, quota 13 esima, quota 14 esima, lavoro straordinario, festivo, mancati riposi e festività, nonché ogni altra indennità o prestazione economica prevista dal presente CCNL).

Tale predeterminazione forfettizzata della retribuzione può avvenire anche al netto e in tal caso sarà onere dell'armatore provvedere al ricalcolo dei lordi da assoggettare a contribuzione.

La forfettizzazione convenuta dalle parti ed incontra come unico limite quello di non poter scendere al di sotto della sommatoria contabile su base annua delle singole spettanze o voci contrattuali previste dal presente CCNL.

L'importo mensile determinato secondo quanto sopra espresso spetta sempre e comunque al lavoratore per i periodi di imbarco e, quindi, anche nei mesi in cui non viene di norma prestato lavoro straordinario e comunque anche qualora vi sia stata una prestazione lavorativa inferiore.

Per contro, ogni rilievo sulla quantificazione delle ore di straordinario dovrà essere determinata sulla base del periodo annuale del rapporto secondo l'applicazione della banca ore, come previsto al precedente art. 20.

La predeterminazione di cui al presente articolo avrà riferimento annuale in caso di rapporto a tempo indeterminato, mentre sarà periodica in caso di rapporti a tempo determinato.

Il marittimo - a fronte di ciò ? non potrà scindere più periodi diversificandone i conteggi analitici in quanto i criteri di computo economico devono sempre fare riferimento all'intero rapporto come se si fosse in presenza di una banca ore priva di limitazioni traslative o al più annuale.

Per i Contratti di lavoro a tempo indeterminato ogni accordo di maggiorazione o forfettizzazione economica non può estendersi oltre il termine del 31 dicembre di ciascun anno. Decorso tale termine ogni quota retributiva o transattiva o ad altro titolo comunque aggiuntiva rispetto alla paga base da CCNL, potrà essere convalidata congiuntamente o rinegoziata, previa richiesta scritta, entro il mese di dicembre di ogni anno solare con effetto per l'anno successivo.

La mancanza di accordo anche per fatti concludenti sulla nuova entità della retribuzione comporterà la caducazione di ogni obbligazione che ecceda il minale contrattuale del CCNL con conseguente venir meno di ogni altro elemento aggiuntivo previsto dall'accordo individuale od elemento transattivo al medesimo vincolato, applicandosi, per successivo periodo decorrente dal 1° gennaio dell'anno successivo, il conteggio analitico delle prestazioni di lavoro secondo i minimi tabellari.

Le somme che il lavoratore ha percepito in applicazione e nell'ambito della presente contrattazione collettiva e le relative miglieorie ottenute mediante separato accordo individuale rimangono limitate alla stessa e non possono essere traslate o mantenute in altri

ambiti di applicazione economica di tipo collettivo.

Art. 26 - Risoluzione del rapporto di lavoro]

Considerando il carattere personale/familiare del rapporto lavorativo intercorrente tra armatore (o mandatario marittimo quando interposto), lo stesso può essere risolto ?ad nutum? da ciascuna delle parti con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

- per il Comandante ed il Direttore di Macchina 30 giorni di preavviso;
- per gli altri Ufficiali 20 giorni di preavviso;
- per i sottoufficiali e per i comuni 12 giorni di preavviso.

In caso di mancato o insufficiente preavviso, è dovuta dalla parte recedente un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non concesso.

Possono dare luogo al licenziamento senza preavviso mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali possa essere incorso il lavoratore.

Al lavoratore che si dimette per giusta causa compete l'indennità di mancato preavviso.

In caso di morte del datore di lavoro il rapporto può essere risolto con il rispetto dei termini di preavviso indicati nel presente articolo.

Il lavoratore ha diritto, durante il periodo di preavviso, della libertà e dell'uso degli strumenti di collegamento informatico disponibili sull'unità navale che si rendano necessari per la ricerca di un'altra occupazione.

Le dimissioni del lavoratore devono essere convalidate nei termini e nelle forme della vigente normativa in materia.

Le spese di viaggio per il rientro alla residenza del marittimo sono rimesse a carico dell'Armatore fatta eccezione per quelle conseguenti allo sbarco derivante da volontà del marittimo o da giusta causa imputabile al medesimo.

Il rapporto di arruolamento, inoltre, cesserà di diritto in caso di perdita totale dell'unità navale, o di sua definitiva

innavigabilità dichiarata dalla competente autorità, in caso di vendita giudiziaria, per dichiarazione definitiva di inidoneità alla navigazione del marittimo.

In caso di malattia continuativa per oltre 3 mesi o frazionata superiore a cinque mesi in un anno od otto mesi in due anni il lavoratore perde il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Alla risoluzione del contratto si dovrà procedere all'immediato sbarco del marittimo.

Nei casi di risoluzione del contratto il Comandante potrà procedere allo sbarco immediato del marittimo.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato mediante intimazione del licenziamento, il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore, sarà tenuto a fornire una dichiarazione scritta che attesti l'avvenuto licenziamento.

Art. 27 - Trattamento di fine rapporto]

Alla cessazione del contratto di arruolamento all'arruolato spetta la liquidazione del TFR calcolato secondo legge da corrispondere

dopo la verifica della maturazione delle procedure di rivalutazione elaborate dall'ISTAT delle quali si deve tenere conto ai fini del calcolo definitivo degli importi.

Art 28 - Controversie]

Controversi insorte tra un marittimo e l'Armatore devono essere risolte mediante iniziativa conciliativa promossa presso la camera di commercio nel cui territorio è ubicata l'autorità portuale che ha ufficializzato l'ingaggio del lavoratore marittimo.

Le controversie riguardanti l'interpretazione del presente contratto collettivo devono essere risolte e composte su base irrituale e secondo equità e buona volontà da un collegio costituito da un dirigente sindacale - appartenente alle Associazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL delegato dal marittimo, e dall'armatore, o da un suo rappresentante e da un conciliatore di comune accordo nominato dalle parti.

Decorsi infruttuosamente 30 giorni dal riscontro dell'inutilità delle iniziative di cui sopra o, in caso di mancato accordo, si potrà adire l'Autorità Giudiziaria.

ISTITUTI SINDACALI]

Art. 29 - Trattenute sindacali]

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore della O. S. firmataria del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.

La suddetta quota sarà trasmessa alle OO. SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.

Il Datore di Lavoro trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

Art. 30 - Contrattazione collettiva decentrata]

Dall'entrata in vigore del presente contratto anche per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale, possono essere attivate contrattazioni collettive territoriali, settoriali (intendendosi in riferimento alla singola unità navale od al singolo armatore).

- trattamenti retributivi integrativi;
- premi di produzione; fringe benefit, welfare, buoni mensa;
- orario di lavoro;
- Flessibilità - Banca ore;
- tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;

- pari opportunità;

- individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
- regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- formazione professionale;
- determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un

principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art. 18 l. 300/70;

- disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale dal C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;

- ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;

- l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni armatoriali o di comando;

- le modalità per la collaborazione nell'espletamento della prestazione lavorativa;

- la disciplina relativa ad eventuali accessi per il controllo a distanza ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione.

Art. 31 - Ente Bilaterale]

Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale, in sigla ESBII (Ente Sviluppo Bilaterale Imprese per l'Italia) costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle confederazioni firmatarie dal presente C.C.N.L.

- L'ESBII è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.

A tal fine l'ESBII attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;

- provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;

- provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;

- elabora, progetta e gestisce - direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e

- programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

- attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;

- riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL, o a chi di dovere, agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;

- istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali di cui agli artt. 8, 17 e 18 del presente C.C.N.L., nonché ne coordina le attività;

- riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia

apprendistato nonché dei contratti a termine;

- svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- può svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'Articolo 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.
- per i dipendenti dei datori di lavoro che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua.
- L'ESBII svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla C.I.S., composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, associazione in partecipazione, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, ALL'ESBII Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali o di nuove disposizioni di legge.

L'ESBII potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita la CIS Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi L'ESBII potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti e Scuole, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Gli organi di gestione DI ESBII Saranno composti su base paritetica tra l' Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La costituzione degli ESBII Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'-ESBII -nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Art. 32 - Enti Bilaterali Territoriali]

L'ESBII Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:

- la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;

- gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri per l'Impiego;
- l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con E.SBII Nazionale e con la rete degli ESBII Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
- le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.
- per i dipendenti dei datori di lavoro che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento di un fondo di formazione continuo da costituire o già costituito;
- per i dipendenti dei datori di lavoro che applicano il presente C.C.N.L. può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.
- L'ESBII Territoriale, svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente.
- Per la certificazione dei contratti di lavoro, L'ESBII Territoriale si avvale di apposite commissioni istruttorie e della Commissione Nazionale di Certificazione.
- L'ESBII Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Art. 31 - Organismo Paritetico Nazionale O.P]

Le Parti concordano che l'Organismo Paritetico Nazionale, in sigla O.P. costituito per effetto dell'art 27 dello statuto di ESBII costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.Lgs. 81/08.

O.P é costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto

ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOSS firmatarie.

A tal fine O.P attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo ai datori di lavoro di adempiere all' obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008,della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività. A tale fine l'Organismo Paritetico istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente.

Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell' art. 51 comma 8 del D.Lgs. 81/2008.

- Dare comunicazione all' INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell' organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST .
- Svolgere ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall' Organismo costituito.

Il contributo mensile da destinare in favore dell'ESBII Nazionale qualora il datore di lavoro intenda avvalersi dei servizi erogati da O. P è stabilito nella misura di ? 0.08 centesimi / ora per dipendente su base oraria di 160 ore mensili a carico del datore di lavoro (per 13 mensilità)

- Tale Versamento è da effettuare attraverso il codice flusso uniemens W442 con specifica causale indicata in ?servizi dell'organismo paritetico ?

Art. 32 - Assistenza Sanitaria Integrativa]

Le Parti concordano sull'utilizzo del Fondo Sanitario Integrativo ?ON SALUTE?, in conformità alle norme vigenti previste all'art. 51, comma 2, lett. A del T.U.I.R. e s.m.i.

Per il finanziamento di detto istituto è previsto il contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo sarà di euro 11.50 per ciascun lavoratore da versare in rate mensili ovvero nei modi e tempi che saranno definiti dal C.D.A di ESBII e da un contributo a carico dei lavoratori pari ad 1.00 euro mensili trattenuti e versati dal datore di lavoro. La quota per l'assistenza sanitaria integrativa va versata entro il 16 del mese e al momento del recepimento del contratto con la specifica causale ?Assistenza Sanitaria Integrativa?.

Oltre a quanto previsto al punto precedente, nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.

Pertanto il datore di lavoro che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti alla Cassa Sanitaria della perdita delle relative prestazioni sanitaria, salvo il risarcimento del danno subito.

Sono fatti salvi i contratti o accordi collettivi in essere, relativi ad assistenza sanitaria integrativa aventi condizioni di migliore favore, che non sono da considerarsi aggiuntivi alla presente intesa, negoziando successivamente le condizioni di adesione fondo Sanitario circa gli importi definiti dalla contrattazione di secondo livello.

I contratti o accordi in essere che abbiano condizioni inferiori al presente accordo, alla loro prima scadenza annuale, dovranno essere uniformati alla presente intesa aderendo all' istituendo Fondo Sanitario.

Art. 33 ? Attività di conciliazione nazionale]

Le Parti, consapevoli del valore della collaborazione intersindacale, intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

A tal fine, le Parti intendono attribuire all'Ente Bilaterale ESBII con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

In pendenza di un procedimento instaurato presso l'Ente bilaterale ESBII, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Art. 34 - Convocazione della Commissione]

- La convocazione della Commissione di Conciliazione viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.
- L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo.
- La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.
- Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Art. 35 ? Commissioni di monitoraggio Nazionale]

L'ESBII , può istituire commissioni e sottocommissioni per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Ente bilaterale attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

- programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale - E.SBII . inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli ESBII Territoriali;
- elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, E.SBII . Nazionale;
- riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale curandone l'analisi e la registrazione;
- predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;

Art. 36 - Finanziamento Ente Bilaterale]

Il contributo mensile da destinare in favore dell'ESBII Nazionale è stabilito nella misura di ? 0.07 centesimi / ora per dipendente su base oraria di 160 ore mensili a carico del datore di lavoro (per 13 mensilità) e ? 0.01 centesimi a carico del dipendente su base oraria di 160 ore mensili per 13 mensilità

Tale Versamento è da effettuare attraverso il codice flusso uniemens W442

Il Datore di Lavoro che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile

pari ad euro 45,00 lordi.

L'E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Le quote saranno corrisposte mensilmente all' ESBII mediante il flusso uniemens compilando gli appositi campi della sezione INPS inserendo nel campo **?causale contributo?** il codice W442 o versando sul Conto corrente intestato a ESBII attraverso bonifico bancario all'IBAN IT98R0859011801000900023685

Il Datore di Lavoro che non aderisce a una delle sigle sindacali fondatrici di ESBII e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale non può avvalersi del presente contratto.

Le quote riscosse dall' ESBII Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL

L'ESBII Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto n. 6 qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli ESBII Regionali e Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente Bilaterale all'occorrenza.

Art. 37 - Assistenza Contrattuale]

Considerando il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro e i lavoratori, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative e, conseguentemente, per la sua gestione, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle strutture sindacali, anche territoriali, al servizio dei Datori di Lavoro le parti concordano di procedere alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale a carico dei datori di lavoro, in misura pari a 0.06 euro su base oraria mensile pari a 160 ore per 12 mensilità, per il tramite dell'INPS ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n.311 (codice W442).

Art. 38 - Conciliazione controversie in sede sindacale]

Le Parti, consapevoli del valore della collaborazione, concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.

Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art. 7 della l. 604/66.

Le suddette controversie potranno essere devolute all'Ente bilaterale ESBII NAZIONALE .

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativo interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Art. 39 - Attivazione della procedura di conciliazione]

Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite

l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.

A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

Art. 40 - Richiesta del tentativo di conciliazione]

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova il datore di lavoro o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

Art. 41 - Convocazioni delle parti]

La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Art. 42 ? Istruttoria]

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.

All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Art. 43 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo]

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti;

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'Articolo 411 c.p.c.

Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.

Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale,

previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Art. 44 - Risoluzione bonaria della controversia]

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli Articoli 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c.

Art. 45 - Decisioni]

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Territoriale ovvero Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui ai precedenti art.li 31 e 38.

Art. 46 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione]

Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'Articolo 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Art. 47 - Risoluzione della lite in via arbitrale]

Ai sensi dell'Articolo 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

- il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
- le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
- l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'Articolo 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi Articolo 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'Articolo 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'Articolo 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella

cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Art. 48 - Controversie collettive]

Al fine di migliorare le relazioni sindacali, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente C.C.N.L., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale.

Art. 49 - Sistemi di video sorveglianza]

In ottemperanza al disposto di cui all'Art. 4 della Legge 300 del 1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali, oppure, in mancanza di queste, con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti alla stipula del CCNL entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL per redigere l'accordo; in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali oppure i sindacati dei lavoratori firmatari del CCNL possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 50 - Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori]

In ottemperanza al disposto di cui all'Art 9 della Legge 300 del 1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 51 - Formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza]

Al fine di semplificare le procedure di formazione e di aggiornamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza, il presente CCNL prevede che tale formazione possa avvenire tramite l'utilizzo di strumenti di Formazione a distanza.

Allegato 1]

Minimo contrattuale mensile decorrente dal 1 gennaio 2021

LIVELLO

QUALIFICA

UNITÀ DA DIPORTO FINO A 24 MT *

NAVE OLTRE 24 MT

VI°
COMANDANTE DEL DIPORTO
1.650,00
1.750,00

VI°
DIRETTORE DI MACCHINA
1.650,00
1.750,00

V°
CAPITANO DEL DIPORTO
1.555,00
1.635,00

IV°
UFFICIALE DI NAVIGAZIONE
1.416,00
1.485,00

III°
SOTTUFFICIALE DEL DIPORTO
1.353,00
1.425,00

II°
COMUNE DEL DIPORTO
1.215,00
1.285,00

I°
QUALIFICHE GENERICHE O INIZIALI
1.020,00
1.090,00

I° ALLIEVI
ALLIEVO UFFICIALE
1.020,00
1.090,00

* Per le dimensioni della nave/imbarcazione si deve fare riferimento alla licenza di navigazione o certificato di registro R.I.N.A.

Consulenza per il rapporto di lavoro per la Nautica da riporto privato

Lo studio legale Tirrito [può essere contattato](#) per preventivi relativi a vertenze, consulenze ed assistenza legale.

