

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELLE GUARDIE AI FUOCHI**

Il giorno 19 ottobre 2006 in Roma

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: Fabrizio Solari (Segretario Generale), Roberto Martelli (Segretario Nazionale), Massimo Ercolani (Dipartimento Nazionale) e dalla delegazione composta da Renzo Pecorelli, Marco Pietrasanta, Maurizio Mangini, Massimo Calsi, Alessio Renucci.

FIT-CISL, rappresentata da: Claudio Claudiani (Segretario Generale), Gianni Ursotti (Segretario Nazionale), Domenico Barbera, Luigino Pellegrini (Settore Porti nazionale) e dalla delegazione composta da Corrado Pani e Ugo Milone.

UILTRASPORTI-UIL, rappresentata da: Giuseppe Caronia (Segretario Generale), Claudio Tarlazzi (Segretario Nazionale), e dalla delegazione composta da Marcello Bezzi, Fabio Ulivari

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. 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. 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 - Minimo conglobato
- Art. 51 - Decorrenza e durata

### Sezione terza Parti generali

- Art. 52 - Previdenza complementare
- Art. 53 - Lavori usuranti
- Allegato "A" - Mansioni personale Guardiafuoco
- Allegato "B" - Verbale
- Allegato "C" - 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).

## **DISCIPLINA GENERALE**

## **Sezione prima**

### Sistema di relazioni sindacali

#### **Art. 1**

##### Sfera di applicazione

Il presente contratto si applica, esclusivamente ai dipendenti delle aziende che svolgono il servizio integrativo e di vigilanza anti incendio nei porti sulla base della legge 690 DD 13 maggio 1940, successivamente modificata ed integrata dalla legge n. 850DD 27 dicembre 1973.

#### **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, a richiesta delle RSA o delle R.S.U. ove costituite, di norma semestralmente, nei limiti di opportuna e necessaria riservatezza informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi di investimenti tecnologici.

Le RSA o R.S.U., 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.

#### **Art. 4**

##### Contrattazione aziendale di secondo livello

Nelle aziende che non hanno stipulato alla data del presente C.C.N.L. accordi di 2° livello, gli effetti economici e normativi di detta contrattazione potranno avere luogo non prima del 01.01.2006, fatto salvo quanto espressamente demandato dal presente contratto, e dovrà riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal C.C.N.L. Nelle aziende che hanno già stipulato accordi di 2° livello gli accordi saranno rinnovati alla loro naturale scadenza.

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 spciali (es. mancata mensa);
- e) istituzione di corsi di addestramento e qualificazione professionale per il personale dipendente;
- f) verifica inquadramento personale.

La contrattazione aziendale di secondo livello potrà essere esplicitata una sola volta nel corso della vigenza del presente CCNL.

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.

## **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 che occupano più di quindici maestranze vengono riconosciute a titolo di assemblea dieci ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente, da usufruirsi collettivamente.

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

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

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

## **Art.7**

### Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali delle OO.SS nazionali (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.

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

## **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. 16**

### Orario di lavoro

L'orario di lavoro normale è fissato in 40 ore settimanali, sia per i lavoratori giornalieri che per i lavoratori turnisti distribuite di norma su 5 o 6 giorni settimanali.

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 equità.

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.

A far data dal 01.07.2007 l'orario ordinario settimanale sarà pari a ore 39.

### **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

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.

Resta inteso che il lavoratore matura per intero TFR, ferie, 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>.

3- La struttura della paga ordinaria sarà costituita per i vari livelli retributivi, dai seguenti elementi di calcolo :

- 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.

## **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. 18.
- 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.

Per avere diritto al passaggio al livello superiore, il lavoratore dovrà avere svolto per 3 mesi continuativi le mansioni superiori.

#### **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 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 dalle legge e dal contratto.

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

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

Fermo restando condizioni di miglior favore a livello locale, eventuali provvedimenti disciplinari dovranno tenere conto delle norme previste dalla 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 merci che abbia in consegna;

## Licenziamento senza indennità di preavviso

Il provvedimento di cui al punto "e" 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 trovi 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. 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

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 comma 3 del precedente art. 21, (fatte salve le condizioni di miglior favore in essere a livello locale), escluso il primo giorno di ogni malattia, 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.20 comma 3.

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.

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.

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.

#### **Art. 50**

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

parametro	livello	Minimo conglobato 01.06.2004	Minimo conglobato 01.03.2005				
200	1	1.314,69	1.351,13				
180	2	1.231,94	1.264,74				
150	3	1.113,35	1.140,68				
130	4	1.032,60	1.056,28				
120	5	992,73	1.014,59				

110	6	951,87	971,91				
100	7	911,01	929,23				

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

Il presente contratto ha decorrenza dal 01/01/2004 e durata fino al 31/12/2007 per la parte normativa e si intenderà rinnovato automaticamente di anno in anno sempre che non venga

parametro	livello	Min congl.	Aumento 1.1.06	Totale.	Aumento 1.1.07	Totale	
200	1	1351,13	47,00	1398,13	46,00	1444,13	
180	2	1264,74	42,00	1306,74	41,00	1347,74	
150	3	1140,68	35,00	1175,68	34,00	1209,68	
130	4	1056,28	30,00	1086,28	29,00	1115,28	
120	5	1014,59	27,00	1041,59	27,00	1068,59	
110	6	971,91	27,00	998,91	27,00	1025,91	
100	7	929,23	25,00	954,23	24,00	978,23	

disdettato da una delle parti almeno tre mesi prima della sua scadenza.

## **Sezione terza**

### Parti Generali

### **Art. 52**

#### Previdenza complementare

Si concorda di istituire una commissione tecnica paritetica per valutare e riferire alle parti la possibilità tecnica ed operativa di adesione ad un fondo chiuso di previdenza complementare integrativa già costituito.

La commissione, che si potrà avvalere di esperti esterni, concluderà i propri lavori entro il 31 dicembre 2007.

### **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 2007.

**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 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.

**ALLEGATO "C"**  
**VERBALE**

Le parti concordano che i minimi conglobati di cui al precedente art. 50 sono stati concordati tenendo conto della inflazione reale relativa all'anno 2003 e ad una inflazione programmata prevista per il 2% per ciascuno degli anni 2004 e 2005. Pertanto al 31.12.2005, nel rispetto dell'accordo del 23 Luglio 93, verrà calcolato il saldo tra l'inflazione reale e quella preventivata con il presente accordo e si stabiliranno gli incrementi retributivi per il successivo biennio.

I parametri da 100 a 200 riportati all'art. 50 del presente C.C.N.L. sono e saranno considerati convenzionali ai fini del calcolo degli aumenti retributivi.

Letto, approvato e sottoscritto

Roma 19 ottobre 2006

p. ANGAF

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