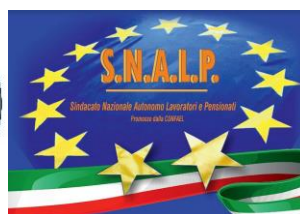

Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro



Per gli Ormeggiatori e Barcaiolì dei Porti Italiani



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli Ormeggiatori e Barcaiolì dei Porti Italiani
Inizio validità : 01/08/2025 - Scadenza economica: 30/06/2028 - Scadenza normativa:
30/06/2028

Costituzione delle parti

L'anno 2025, il giorno 01 del mese di Luglio in Roma, presso la sede Nazionale della Confael sita in Via Francesco Cangiullo, 24 – 00142 tra:

- CONFIMITALIA aderente a CIU, rappresentata dal Presidente Nazionale, dott.ssa Edlira Kraja coadiuvata dal Vice Presidente Nazionale, dott. Massimo Moncelli, dalla Tesoriera Nazionale, signora Ionela Narcisa Dita e dal Membro della Presidenza Nazionale, signora Valentina Giugliano;

- SNALP, aderente a CIU, rappresentata dal Vice Segretario Vicario Dott. Eugenio Danilo Fischetto coadiuvato dal Vice Segretario Nazionale Dott. Armando Marcianò, dal Segretario Nazionale Amministrativo Dott. Daniele Epifanio e dal Membro di Segreteria Nazionale Dott.ssa Francesca Gentilini;

- CONFAEL, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Domenico Marrella coadiuvato dal Vice Segretario Generale Vicario Dott. Italo Santarelli e dal Segretario Nazionale Organizzativo Dott. Francesco Greco;

- CONFEPÌ rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Francesco Spina Barretta

si è stipulato il Contratto per i lavoratori ormeggiatori e barcaiolì dei Porti Italiani.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

Per CONFIMITALIA

Per SNALP

Per CONFAEL

Per CONFEPi

Premessa al C.C.N.L.

Le parti concordemente riconoscono e dichiarano che i Gruppi ormeggiatori e barcaioli - e quindi i lavoratori iscritti nei relativi Registri tenuti a norma degli articoli 208 e 216 del Regolamento per l'esecuzione del codice della navigazione (navigazione marittima) approvato con DPR 15 febbraio 1952 n. 328 e successive modifiche ed integrazioni - svolgono un servizio essenziale per la sicurezza nei porti e nelle acque antistanti. Nell'adempimento degli obblighi di servizio pubblico loro assegnati nella presente premessa si evidenzia che:

- ai Gruppi è affidata, alla stregua di un fornitore universale di servizi, l'erogazione delle prestazioni descritte nei relativi Regolamenti di servizio, e pertanto, fermo quanto previsto dall'articolo 70 codice navigazione e dalle altre norme al riguardo applicabili, i Gruppi sono tenuti nello svolgere le mansioni a essi affidate a collaborare con la Capitaneria di porto e con gli altri soggetti volta volta rilevanti al fine di garantire la sicurezza della navigazione, dell'approdo e della sosta delle navi in ambito portuale e in rada oltretutto a intervenire per la salvaguardia della vita umana in mare, anche attraverso:

- a) il mantenimento di adeguate strutture organizzative in termini di uomini e di mezzi atte a prestare con immediatezza il costante presidio e i necessari interventi per tutto quanto sopra e in particolare per la dovuta assistenza alle navi nel porto e/o a strutture poste fuori delle acque portuali-rada, con specifico riguardo al fine di garantirne la sicurezza dell'ormeggio o a ripristinarne la tenuta, in caso di cambiamento delle condizioni meteo-marine ovvero per altra causa;
- b) la propria organizzazione di servizio, per assicurare ogni immediato intervento richiesto dall'Autorità marittima per il salvataggio delle persone in pericolo;
- c) la segnalazione, senza ritardo, all'Autorità marittima di tutte quelle situazioni che, direttamente o di riflesso, possono essere ricondotte alla necessaria tutela della sicurezza della navigazione portuale, del porto e della nave.

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

Il servizio è garantito con continuità (ventiquattro ore al giorno, trecentosessantacinque

giorni nel corso dell'anno) e sotto la direzione di vigilanza dell'Autorità marittima.

- sono erogatori di un servizio di interesse generale secondo quanto previsto dalle norme di legge (articolo 14.1-bis della L. 28.1.1994, n. 84 e successive modifiche ed integrazioni) e operano quali prestatori universali del servizio nell'ambito dei Porti Italiani, sotto la vigilanza dell'Autorità marittima;
- l'organizzazione del servizio svolto dai Gruppi, come disciplinati dalla legge, dalle norme del codice della navigazione e del regolamento della navigazione marittima, e dalla disciplina localmente applicabile, deve seguire ed essere improntata al rispetto delle caratteristiche del servizio come sopra indicato;
- gli ormeggiatori e i barcaioli sono tenuti al rispetto di tutte le prescrizioni adottate dalla competente Autorità marittima nell'esercizio dei propri compiti e funzioni;
- le disposizioni del presente C.C.N.L. dovranno dunque essere interpretate nel senso di garantire in ogni caso la rispondenza del rapporto di lavoro qui disciplinato alle esigenze di natura pubblicistica proprie del lavoro di ormeggiatore o barcaiolo;
- ciascun Gruppo ha assunto la veste giuridica di società cooperativa;
- la costituzione in società Cooperativa a r.l. impone l'osservanza di tutte le norme specifiche per tali società e in particolare l'osservanza della legge 3.4.2001, n. 142 e successive variazioni e modificazioni;
- il rispetto dei livelli salariali resta subordinato ai proventi derivanti dall'entità delle prestazioni svolte. In assenza di risorse adeguate si procederà all'applicazione della Legge stessa.

Articolo 1

Campo di applicazione e consistenza numerica del personale

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

Sarà tenuto presso ogni Gruppo un elenco nominativo del personale incaricato dell'erogazione del servizio di ormeggio, disormeggio e battellaggio nei porti comprensivo anche degli obblighi di servizio pubblico e dell'erogazione di servizi complementari disciplinati da appositi atti del Ministero delle Infrastrutture e Trasporti, del Comando Generale del Corpo delle Capitanerie di Porto del Comandante del porto anche a favore di

impianti off-shore, di navi e di imbarcazioni da diporto oltreché di altre attività appositamente individuate e disciplinate nei Regolamenti Interni.

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

Articolo 2

Appartenenti al gruppo

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

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

Articolo 3

Assunzione

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

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

Articolo 4

Periodo di prova

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

Articolo 5

Rapporti gerarchici e disciplinari

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

Articolo 6

Condotta del personale

1. Al fine di espletare le mansioni di istituto nonché di soddisfacimento delle esigenze di servizio pubblico, gli ormeggiatori/barcaioli, oltre al rispetto del Regolamento di servizio, hanno in particolare il dovere di:

- effettuare le prestazioni di competenza con sollecitudine, osservando le regole d'arte impiegando i mezzi nautici e il personale necessario per la sicura esecuzione di esse;
- mantenere condotta disciplinata;
- accorrere, anche se non compresi nei turni giornalieri di servizio, a prestare la loro opera nei casi di emergenza o di sinistro di cui venissero a conoscenza o su chiamata del Gruppo o direttamente dall'Autorità marittima;
- uniformarsi alle prescrizioni dell'Autorità marittima, eseguire ogni legittimo ordine del Capo Gruppo e di ogni altra persona preposta al servizio;
- portare in servizio le dotazioni antinfortunistiche messe a disposizione dal Gruppo;
- portare sempre con loro, ed esibirlo a qualunque richiesta degli Ufficiali e Agenti dell'Autorità marittima e della Forza Pubblica, la tessera di riconoscimento di cui all'articolo 213 del Regolamento per l'esecuzione del Codice della Navigazione.

2. I rapporti tra i lavoratori devono essere improntati a spirito di collaborazione e di comprensione.

3. Nessun ormeggiatore/barcaiolo potrà assentarsi dal lavoro senza il consenso del Capo Gruppo o di chi lo rappresenti.

4. Tutti gli ormeggiatori/barcaioli hanno il dovere di esercitare la più attenta sorveglianza affinché l'attività venga svolta secondo le norme che salvaguardano la sicurezza delle persone e delle cose.

Articolo 7

Formazione professionale

Le parti riconoscono l'importanza della formazione professionale, oltretutto in materia di salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro (ai sensi dell'articolo 27, D.Lgs. 27 luglio 1999, n. 271 e successive modifiche ed integrazioni o dell'articolo 37, D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81) e successive modifiche ed integrazioni, anche al fine della preparazione e valorizzazione professionale delle risorse umane.

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

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

Premesso quanto sopra, fermo restando che occorre garantire la compatibilità dei costi e le esigenze/possibilità di ogni Gruppo in considerazione delle specificità riconducibili all'ambito territoriale di competenza e alle caratteristiche tipologiche e merceologiche delle unità da servire, l'individuazione di corsi o programmi formativi è rimessa alle determinazioni dell'Ente preposto informate le OO.SS. firmatarie che potranno fornire le proprie valutazioni.

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

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

Articolo 8

Infrazioni disciplinari e sanzioni

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Richiamo verbale

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

Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

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

- a) non rispetta quanto previsto all'articolo 6 del presente contratto con riferimento alle sole disposizioni la cui inosservanza non comporti violazione di prescrizioni dell'Autorità marittima;
- b) reitera mancanze che hanno dato luogo a rimproveri verbali;
- c) non si presenta al lavoro o abbandona il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- d) non giustifica l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato;
- e) senza giustificato motivo ritarda l'inizio del lavoro o lo sospende o ne anticipa la cessazione;
- f) non esegue il lavoro con l'assiduità e secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegue con negligenza o esegue lavori non assegnatigli;
- g) per disattenzione o negligenza guasta il materiale e/o i mezzi nautici o terrestri utilizzati per svolgere il servizio e/o la merce trasportata/movimentata, oppure non avverte subito il Capo Gruppo degli eventuali guasti verificatisi;
- h) usa impropriamente, o comunque in modo diverso da quello stabilito o previsto dal Regolamento di servizio o interno, i mezzi nautici, terrestri, le strumentazioni, le dotazioni personali;
- i) mostra trascuratezza nella conservazione e nell'uso degli strumenti da lavoro forniti dal Gruppo, ivi compresi i dispositivi di protezione individuale;
- j) non avverte subito il Capo Gruppo, o chi lo rappresenti, di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- k) ferma restando la disciplina sanzionatoria prevista dalla vigente normativa in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro, non osserva tali

disposizioni;

l) non osserva le misure di prevenzione contro gli infortuni o altre disposizioni simili, producendo danno solo a se stesso o anche non producendo danno alcuno;

m) non osserva le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;

n) contravviene al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;

o) esegue, in luoghi di pertinenza del Gruppo, lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale aziendale, con uso di attrezzature del Gruppo;

p) tiene un contegno inurbano e scorretto nello svolgimento del servizio;

q) in altro modo trasgredisce l'osservanza del presente contratto o commette qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale e alla sicurezza del Gruppo;

r) in qualunque modo arreca danni al Gruppo;

s) si presenta al lavoro o si trova in servizio in stato di accertata ubriachezza;

t) compie abuso in ordine ai rimborsi spese per trasferta.

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

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

Articolo 9

Controversie sindacali

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

Ferma restando la possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami, le controversie sindacali fra Gruppi e lavoratori, quando riguardino l'interpretazione o

l'applicazione dell'accordo integrativo, saranno esaminate fra le Organizzazioni locali dei lavoratori e dei Gruppi. La trattativa dovrà iniziare entro 48 ore dalla comunicazione ufficiale della o delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti e firmatarie.

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

Articolo 10

Orario di lavoro

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

Considerata la particolarità dell'attività svolta, spesso caratterizzata da fattori di stagionalità, ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del D.Lgs. 8.4.2003 n. 66 e successive modifiche ed integrazioni, la durata media dell'orario di lavoro può essere calcolata su un arco temporale di dodici mesi, tenendo conto della turnistica depositata presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti in occasione della prevista istruttoria tariffaria.

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

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

Articolo 11

Lavoro a turni, lavoro supplementare, lavoro straordinario

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

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

Negli scali ove opera un numero ridotto di ormeggiatori, qualora l'indisponibilità di uno o

più di loro non consenta agli altri di usufruire del periodo di riposo previsto dalla turnistica applicata, è possibile differire il periodo di riposo, nel rispetto delle vigenti normative.

Articolo 12

Mansioni e classificazione del personale

Ormeggiatori e Barcaiole iscritti nei Registri

Livello 3

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

Livello 2

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

Livello 1

Accedono a questo livello i lavoratori del livello 2, su valutazione del Consiglio di Amministrazione, o in sua assenza su decisione del Capo Gruppo, in possesso dei titoli professionali previsti dal Regolamento di attuazione al Codice della Navigazione richiesti dalle esigenze organizzative/funzionali di ciascun porto, e che abbiano acquisito notevole preparazione, competenze interdisciplinari, particolare esperienza verificata e accertata nell'esercizio delle relative funzioni e che abbiano inoltre svolto le attività di cui all'articolo 1, comma 2, del C.C.N.L. e superato con profitto il secondo biennio del progetto di formazione continua.

Inoltre, per coloro che non abbiano raggiunto i dieci anni di anzianità nel Gruppo, è richiesto il superamento con esito positivo dei seguenti corsi:

- Formazione di base (Regola VI/I convenzione Imo Stcw/95) - Antincendio di base e avanzato - Sopravvivenza individuale e salvataggio - Sicurezza personale e responsabilità sociale - Primo soccorso sanitario - Attestato di frequenza per Osservatore radar rilasciato da centro di formazione riconosciuto dal Ministero (ai sensi della Convenzione Imo Stcw/95, Risoluzione Imo A483 XII del 15.1.1982 e secondo le modalità del D.D. 7.8.2001)

- Attestato di frequenza per Operatore G.M.D.S.S. goc o roc rilasciato da centro di formazione riconosciuto dal Ministero (Convenzione Imo-Gmdss 11.11.1988 con particolare riguardo al cap. IV) e successiva Stcw 95 Reg. IV/2 e Sez. A-VI/2)

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

A decorrere dall'1.1.2017, l'importo, denominato “premio formazione”, è elevato a euro 75,00 (settantacinque/00) lorde.

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

Ferme restando le disposizioni che disciplinano i requisiti per il riconoscimento del premio, agli appartenenti al Gruppo che abbiano con profitto superato il primo biennio del secondo ciclo quinquennale del progetto di formazione continua, l'importo denominato “premio formazione” è elevato a euro 100,00 (cento/00) lorde, da erogarsi per quattordici mensilità.

Nota a verbale:

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

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

Articolo 13

Retribuzioni

I minimi conglobati mensili per gli ormeggiatori e barcaioli iscritti nei Registri,

corrispondenti all'inquadramento contrattuale in livelli, comprendono i valori dell'indennità di contingenza secondo la seguente tabella:

INQUADRAMENTO RETRIBUTIVO	P.B.N.C.M. dal 1° Luglio 2025 al 30 giugno 2026	P.B.N.C.M. dal 1° Luglio 2026 al 30 giugno 2027	P.B.N.C.M. dal 1° Luglio 2027 al 30 giugno 2028
1	1.589,24 €	1.621,02 €	1.653,45 €
2	1.526,99 €	1.557,53 €	1.588,68 €
3	1.469,23 €	1.498,61 €	1.528,59 €

Oltre alla retribuzione come sopra indicata, agli ormeggiatori e barcaioli, tenuto conto del servizio da garantire nell'arco delle 24 ore per 365 giorni all'anno, viene riconosciuta una maggiorazione convenzionale e forfetaria del cinquantacinqueper cento (55%) da calcolarsi sul:

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

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

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

Eventuali anzianità pregresse, a qualsiasi titolo riconosciute ai lavoratori, non potranno essere utili ai fini della individuazione del suddetto imponibile.

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

1) Indennità operativa : da commisurarsi ai tempi di effettiva prestazione, alle caratteristiche di ciascun porto e alle tipologie del traffico.

(A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, vengono indicate di seguito delle linee guida).

Caratteristiche del Porto

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

Particolari condizioni operative

- Cavi fuori sede
- Impiego motobarca/che
- Movimenti lungo banchina
- Disimpegno ancore
- Nave affiancata ad altra nave
- Prestazioni superiori alle due ore
- Distesa cavi
- Impiego cavi d'acciaio
- Operazioni su navi con carichi esplosivi e/o ai petrolchimici
- Pontoni
- Navi sequestrate e senza equipaggio

2) Indennità di disponibilità: da determinarsi con riferimento alle ore globali di impegno previste in tariffa.

- Indennità operativa per attività extra istituzionali: hanno diritto a questa indennità solo gli ormeggiatori e/o barcaioli appartenenti ai Gruppi nei quali, per ragioni di organizzazione interna, l'erogazione dei servizi complementari come individuato dall'articolo 1 comma 2 del presente C.C.N.L., è disciplinata su base volontaria.

Le sopraindicate indennità, nonché la percentuale relativa alla maggiorazione convenzionale e forfetaria nel limite massimo del cinquantacinquepercento 55%, verranno

Verrà inoltre corrisposto l'importo mensile per 13 mensilità di euro 10,33 a titolo di E.D.R..

Aumenti periodici di anzianità - Scatti di anzianità

- livello 1	euro 29,00;
- livello 2	euro 28,00;
- livello 3	euro 27,00.

6. Gli aumenti periodici di anzianità - scatti di anzianità utili ai fini della determinazione dell'imponibile su cui calcolare la maggiorazione convenzionale e forfetaria di cui al precedente articolo 13, sono unicamente quelli maturati secondo le indicazioni del presente articolo, anche se alla definizione degli stessi hanno contribuito aumenti periodici maturati precedentemente alla data del 1 luglio 2006.

17

attraverso l'erogazione di un assegno "ad personam" non riassorbibile, il cui importo, definito in cifra fissa, non è utile ai fini del calcolo di qualsiasi istituto contrattuale.

Articolo 15

Indennità di trasferta

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

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

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

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

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

Articolo 16

Divisore orario e giornaliero

La quota oraria di retribuzione è fissata nella misura di 1/170 della retribuzione mensile sino al 30 novembre 2008, successivamente nella misura di 1/168 della retribuzione mensile.

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

Articolo 17

Tredicesima e Quattordicesima mensilità

Al lavoratore competono due mensilità aggiuntive – tredicesima e quattordicesima - da corrispondersi rispettivamente la tredicesima nel mese di dicembre e la quattordicesima nel mese di giugno di ogni anno, costituite da un importo pari alla retribuzione globale mensile

di fatto.

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

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

Articolo 18

Corresponsione della retribuzione

La retribuzione sarà corrisposta con cadenza mensile.

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

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

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

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

Articolo 19

Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi:

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

b) le festività nazionali:

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

c) le seguenti festività:

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

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

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

Articolo 20

Ferie

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 21

Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro

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

Il lavoratore deve inoltre comunicare al Gruppo, qualora richiestogli, il numero di protocollo identificativo del certificato telematico secondo le modalità previste dalle vigenti norme di legge.

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

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

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

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

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

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

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

Il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione per i primi nove mesi, all'ottantapercento (80%) di essa per i successivi sei mesi e al sessantapercento (60%) per ulteriori tre mesi. Il presente trattamento economico è riconosciuto per sommatoria, analogamente alla conservazione del posto di lavoro, per diciotto mesi da considerare nell'arco dei precedenti trenta mesi.

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

Ove ciò non avvenga e il Comandante del porto non proceda alla cancellazione dal Registro, il rapporto rimane sospeso per aspettativa.

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

Articolo 22

Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Le parti richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo le norme

di carattere generale vigenti in materia.

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

Al lavoratore sarà conservato il posto:

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

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

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

Articolo 23

Congedo matrimoniale

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

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

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

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

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

Articolo 24

Aspettativa

Previo nulla-osta da parte dell'Autorità marittima, al lavoratore che abbia un'anzianità di servizio non inferiore a tre anni, il Gruppo può concedere un periodo di aspettativa per malattia oltre il periodo di conservazione del posto di cui all'articolo 21 (trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro) nella misura massima di sei mesi, prorogabile, per documentate ulteriori necessità di convalescenza, sino a un massimo di altri sei mesi.

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

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

Articolo 25

Assenze e permessi

a) Le assenze, salvo giustificato impedimento e situazioni di assoluta imprevedibilità, debbono essere comunicate dal lavoratore al Gruppo con congruo anticipo prima dell'inizio della prestazione della giornata in cui si verifica l'assenza stessa, al fine di consentirne la sostituzione per disporre il regolare svolgimento del servizio; la giustificazione deve essere fornita entro il secondo giorno successivo a quello dall'inizio dell'assenza, salvo casi di impedimento giustificato. In mancanza delle predette comunicazioni l'assenza verrà

considerata ingiustificata.

Compatibilmente con le esigenze del servizio, il Gruppo potrà consentire al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per brevi permessi non retribuiti.

b) Il lavoratore ha diritto a un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il II grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. Per i predetti eventi luttuosi che si verifichino nel corso del servizio il lavoratore sarà sostituito immediatamente con diritto all'intera retribuzione giornaliera in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma.

c) I rappresentanti dei lavoratori che sono componenti dei Comitati portuali delle Autorità portuali, delle Commissioni consultive locali di cui all'articolo 15, L. 28.1.1994, n. 84 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dei Comitati di igiene e sicurezza di cui all'articolo 7, D.Lgs. 27.7.1999, n. 272 e successive modifiche ed integrazioni, usufruiscono di permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni dei predetti organismi, qualora le riunioni si svolgano nell'orario di lavoro osservato dagli stessi lavoratori.

d) Al lavoratore che ne faccia domanda il Gruppo ha facoltà di accordare un massimo di dieci ore all'anno di permesso retribuito in caso di documentati esami clinici, visite e interventi specialistici.

Articolo 26

Mobilità

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

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

mesi consecutivi, ritenendosi in tal caso definitiva.

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

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

Agli ormeggiatori/barcaioli posti in mobilità viene erogato il trattamento economico previsto nel Gruppo accipiente, essendo, inoltre, agli stessi riconosciuta l'anzianità maturata nel Gruppo di provenienza. Per il livello di inquadramento, l'ormeggiatore/barcaiolo mantiene il livello di provenienza qualora il porto di provenienza abbia caratteristiche di traffico e di ambiti operativi comparabili al Gruppo accipiente. Diversamente, il livello di riferimento non può essere superiore al secondo fino a competenza acquisita. In caso di mobilità definitiva il T.F.R. maturato viene trasferito al Gruppo accipiente.

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

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

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

Nota a verbale:

Le parti si attiveranno anche congiuntamente presso la competente Direzione Generale del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti per l'emanazione delle disposizioni amministrative necessarie a dare pratica applicazione alla presente disposizione, che assume piena validità nel momento in cui entreranno in vigore le disposizioni emanate dalla Direzione Generale dei porti del Ministero Infrastrutture e Trasporti.

Articolo 27

Contratto a tempo determinato

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

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

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

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

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

Articolo 28

Permessi per motivi di studio

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria, e di qualificazione professionale, statali parificate o legalmente riconosciute e, comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, corsi universitari con obbligo di frequenza documentata hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza

dei corsi e la preparazione agli esami e sono esonerati dall'obbligo delle prestazioni straordinarie e durante i riposi settimanali.

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

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

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

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

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

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

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

Congedi formativi non retribuiti

Ai lavoratori studenti, con almeno cinque anni di anzianità di servizio, compatibilmente alle esigenze del servizio e previa autorizzazione dell'Autorità marittima, saranno riconosciuti i benefici di cui agli articoli 5 e 6 della L. 53/2000 (T.U. 151/2001) e successive modifiche ed integrazioni; la percentuale dei lavoratori che potranno avvalersi

sarà del cinqueper cento (5%); questi, previa domanda al Gruppo, con un preavviso di almeno trenta giorni, potranno richiedere la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a undici mesi, continuativo o frazionato.

Articolo 29

Donatori di sangue e di organi

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

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

Sistema di Relazioni sindacali

Articolo 30

Sistema di informazioni

Le OO.SS. vengono informate, dalle organizzazioni datoriali, sulle seguenti materie: previsioni e programmi aziendali, ristrutturazioni o riorganizzazioni o comunque modifiche tecnologiche, l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, andamento dell'occupazione e dell'attività svolta e la formazione professionale.

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

Articolo 31

Relazioni sindacali

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

Nell'ambito dell'autonomia delle parti e dei rispettivi ruoli, le relazioni sindacali

avverranno a livello sia nazionale sia decentrato aziendale, con un sistema di informazione, consultazione, contrattazione e verifica, sempre tenuto conto dei vincoli a cui i Gruppi devono rispondere.

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

Articolo 32

Rappresentanza Sindacale Unitaria

In materia di modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie si recepiscono, per quanto applicabili, le disposizioni contenute nel Regolamento di recepimento nel settore trasporti del Testo Unico sulla rappresentanza del 16 luglio 2015

Articolo 33

Permessi sindacali

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

Fermo restando le due ore di cui al comma precedente, in caso di costituzione della R.S.U., un'ora per ciascun dipendente resta a disposizione delle strutture aziendali, mentre la rimanente ora verrà attribuita alla R.S.U. stessa.

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

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

Articolo 34

Affissioni

I Gruppi consentiranno alle Organizzazioni sindacali di cui all'articolo 19 della legge 300/70, alle R.S.A. ovvero, ove costituite, alle R.S.U. di fare affiggere su appositi spazi, che i Gruppi avranno cura di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno

delle unità produttive, pubblicazioni e comunicati inerenti materia di interesse oggettivamente sindacale e del lavoro.

Articolo 35

Assemblee

- I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché, compatibilmente con le esigenze del servizio, durante l'orario nei limiti di dieci ore annue retribuite.
- Le riunioni sono indette dalle R.S.U./R.S.A. o dalle OO.SS. stipulanti il presente contratto con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e vengono comunicate preventivamente all'Autorità marittima e agli organi del Gruppo.
- Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in più riunioni nella medesima giornata.
- Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e delle navi, la salvaguardia degli impianti e l'operatività del porto.
- La convocazione dell'assemblea, unitamente all'orario di svolgimento e all'ordine del giorno della stessa, dovrà essere resa nota al Gruppo con un preavviso di almeno settantadue ore.
- All'assemblea potranno partecipare i dirigenti sindacali, i cui nominativi e qualifiche dovranno essere preventivamente resi noti al Gruppo.

Articolo 36

Contributi sindacali

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

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

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

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

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

Articolo 37

Procedure e sedi di composizione delle controversie

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

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

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

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

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

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

Il Gruppo entro dieci giorni dalla data di ricevimento della domanda fissa un incontro con

il lavoratore e la R.S.U./R.S.A. interessata per l'esame della controversia.

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

A richiesta di una delle parti possono intervenire nelle controversie le parti del presente contratto collettivo.

Articolo 38

Tentativo di conciliazione in sede sindacale

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

Articolo 39

Codice di autoregolamentazione dello sciopero e procedure di raffreddamento e di conciliazione

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

Articolo 40

Contrattazione aziendale o di secondo livello

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

Alla contrattazione di secondo livello viene demandata la valutazione:

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

Inoltre:

degli indumenti di lavoro e i Dispositivi di protezione individuale secondo le regole dettate dalle Leggi, Regolamenti e Norme di settore, sia nazionale che europee in ottemperanza ai dispacci del Comando Generale delle Capitanerie di porto, in materia di Security e Security Pass, oltre ai compiti istituzionali di Safety, indica la necessità di avere un abbigliamento uniforme sul piano nazionale adeguato comunque alle condizioni operative, geografiche e meteorologiche nelle quali operano i singoli Gruppi.

Le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente Contratto, si impegnano, anche in nome e per conto dei propri organismi territoriali e aziendali nonché delle R.S.U./R.S.A. , a dare corretta attuazione ai principi e contenuti del presente articolo.

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

Articolo 41

Indumenti di lavoro

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

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

Articolo 42

Ambiente, salute e sicurezza sul lavoro

I soggetti di cui al campo di applicazione assumono le iniziative per garantire la puntuale applicazione delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro, fermo restando che, per le parti in materia non esplicitamente disciplinate dal presente contratto, trovano applicazione: l'articolo 9 della L. 20 maggio 1970, n. 300 , il D.Lgs. 27 luglio 1999, n. 271 e per quanto non diversamente previsto da detto decreto legislativo le disposizioni di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, l'Accordo Interconfederale 22.6.1995 (Parte Prima) e le successive modifiche ed integrazioni.

Nell'ambito dell'attività di cui all'articolo 30 (Sistema di informazioni) del presente C.C.N.L. verrà effettuata la valutazione degli infortuni e delle malattie professionali per le attività di ormeggio e battellaggio con particolare riferimento alle operazioni svolte per l'espletamento dei servizi sia in banchina che a bordo, rendendone completa e puntuale analisi statistica agli enti assicurativi, secondo protocolli appositamente predisposti.

Si provvederà, inoltre, alla promozione di studi e ricerche e formulazione di proposte in materia di salute, sicurezza e igiene del lavoro, nonché in materia formativa e informativa, anche in coordinamento con gli altri organismi istituzionali preposti.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

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

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

- accesso ai luoghi di lavoro: la visita che deve essere preventivamente segnalata al Gruppo, può avvenire anche alla presenza del responsabile del Servizio prevenzione e protezione o

di un addetto da questi incaricato;

- consultazione: a tal fine il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipa alle riunioni periodiche e può richiederne la convocazione al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Egli può inoltre formulare proposte e opinioni. L'avvenuta consultazione è attestata dalla firma su apposito verbale degli incontri;

- informazione: il R.L.S. ha accesso alla documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi redatta ai sensi dell'articolo 17 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e dell'articolo 6 comma 1 lett. a), b) e c) del D.Lgs. 27 luglio 1999, n. 271 nonché ai Registri degli infortuni e a ogni ulteriore aggiornamento mediante consegna materiale di copia degli stessi.

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

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

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

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

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

Il periodo formativo avrà una durata minima di 32 ore.

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

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

Formazione di ingresso alla sicurezza

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

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

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

Articolo 43

Tutela della maternità e della paternità - Aspettativa per funzioni pubbliche o per cariche sindacali - Permessi ai volontari di protezione civile - Tutela delle persone tossicodipendenti e degli etilisti - Tutela delle persone portatrici di handicap

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

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

Articolo 44

Patrocinio legale dei dipendenti

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

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

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

Sezione Ambiente, Salute e Sicurezza

Articolo 45

Ente bilaterale nazionale

Le Parti prendono atto dell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente C.C.N.L., convengono che l'Ente Bilaterale nazionale generale denominato E.N.GE.B.- Ente Nazionale Generale Bilaterale, costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

L'Ente Bilaterale E.N.GE.B. persegue le seguenti finalità:

- a) formazione, in conformità con l'articolo 37 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni sulla sicurezza sul lavoro, sulla qualificazione professionale e sul contratto di apprendistato;
- b) sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
- d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni,
- g) costituzione della banca dati delle R.S.U.;

- h) costituzione della banca dati delle R.L.S.;
- i) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l) costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinazione delle relative attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- m) attivazione, direttamente o in convenzione, di procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e relativa gestione;
- n) attivazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa e di un fondo di previdenza complementare;
- o) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

Articolo 46

Enti bilaterali territoriali

A livello territoriale sono costituiti gli Enti Bilaterali territoriali.

L'Ente bilaterale territoriale è tenuto a svolgere le seguenti attività:

- monitoraggio contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;
- tutela della salute e dignità della persona;
- svolge funzioni in materia di apprendistato;

- lavoro ripartito;
- costituisce l'organismo paritetico e ne esercita le funzioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
- riceve comunicazioni in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità dell'orario e relativamente alle procedure di flessibilità plurisettimanali;
- svolge funzioni in materia di conciliazioni ed arbitrato;

Può inoltre:

- a) programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazione 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 ed inviandone i risultati all'ente bilaterale nazionale, anche sulla base delle rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 9 della legge n. 56/1987 e ss.mm.ii.; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'articolo 4, comma 4, della legge 22 luglio 1961, n. 628 e ss.mm.ii.;
- b) ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale;
- c) svolge funzione di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art 18, legge 196/97 e ss.mm.ii. e del D.M. 25.3.1998, n. 142 e ss.mm.ii.;
- d) svolge le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo.

Articolo 47

Finanziamento Ente Bilaterale

1. Il contributo mensile da destinare in favore dell'EN.GE.B Nazionale è stabilito nella misura di euro 10,00 (euro dieci/00) suddivisi per euro 8,00 mensile a carico dell'azienda (per 12 mensilità) e euro 2,00 a carico del dipendente (per 12 mensilità) per i contratti full time.

2. Il contributo mensile da destinare in favore dell'EN.GE.B Nazionale è stabilito nella misura di euro 5,00 (euro dieci/00) suddivisi per euro 4,00 mensile a carico dell'azienda (per 12 mensilità) e euro 1,00 a carico del dipendente (per 12 mensilità) per i contratti part time.
3. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.A.R. d'importo mensile pari ad euro 25,00 lordi.
4. Le quote vanno versate o mediante F24 con codice "EGB1" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a EN.GE.B. all'Iban: IT55W0306903202100000071942
5. L'azienda che non aderisce alle sigle sindacali stipulanti il presente contratto collettivo, e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Generale Bilaterale – EN.GE.B. e del Fondo Sanitario "MUTUA MIA" non può avvalersi del presente contratto.
6. Le quote riscosse dall' EN.GE.B. Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Generali Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L..
7. EN.GE.B. Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli EN.GE.B. Regionali e Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.
8. Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente Generale Bilaterale all'occorrenza.

Per le imprese artigiane trova applicazione quanto previsto nella Sezione Artigiana.

Nota a verbale

Il rispetto del principio della libertà sindacale comporta che non può essere imposto un obbligo di adesione all'ente indicato e, pertanto, resta salva la facoltà di aderire ad altro ente bilaterale che garantisca le medesime prestazioni.

Articolo 48

Contributo di assistenza contrattuale

Il contributo di assistenza contrattuale è fissato nella misura di € 10,00 della paga tabellare

conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 12 mensilità ed è così ripartito:

2 euro a carico del dipendente

8 euro a carico dell'azienda

Sono tenuti al versamento del contributo di assistenza contrattuale tanto il datore di lavoro quanto i rispettivi dipendenti, a prescindere se associati o meno. Le quote di contributo a carico dei lavoratori dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, unitamente a quelle a proprio carico, a mezzo F24, mediante l'apposizione del codice rubricato al "W465", secondo la procedura indicata dalla relativa circolare INPS.

Il mancato versamento del Contributo di Assistenza Contrattuale produce gli effetti previsti dal presente CCNL e dalla relativa normativa di settore.

Nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del descritto contributo rapportato alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, a carico del datore di lavoro.

Conseguentemente, l'azienda che omette il versamento delle suddette quote sarà tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di pari importo.

L'elemento distinto della retribuzione di cui al comma precedente verrà corrisposto per 12 mensilità e non sarà utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale, contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Articolo 49

Assistenza Sanitaria Integrativa

1. L'assistenza sanitaria integrativa verrà erogata dalla società di mutuo soccorso MUTUA

MIA, con sede legale in Roma, via Calvi dell'Umbria, n.9, partita iva 13809251005. Le parti hanno di comune accordo preso tale decisione al fine di garantire a tutti i lavoratori/trici maggiori prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.

2. A decorrere dalla data di stipula del presente C.C.N.L., tutti i lavoratori/trici assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori, sono coperti dall'assistenza sanitaria integrativa erogata per il tramite della MUTUA MIA s.m.s.

3. Per il finanziamento della indicata assistenza sanitaria integrativa, è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza di euro 14,00 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore. I contributi sono dovuti per 12 mensilità.

4. All'atto dell'iscrizione, è dovuta alla società MUTUA MIA una quota una tantum a carico del datore di lavoro, come prevista dai rispettivi piani.

5. I contributi verranno versati con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo.

6. Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma 3 del datore di lavoro e comma 5 sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L..

7. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad euro 16,50 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal C.C.N.L., fermo ed impregiudicato il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito.

Articolo 50

Welfare aziendale

A decorrere dal 01/08/2025 le Aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di "welfare", elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 100 euro, elevato a 150 e 200 euro rispettivamente a decorrere dal 01/08/2025 da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza all'1 giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
 - con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre).
- Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le Parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le Aziende si confronteranno con la R.S.U. per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle P.M.I..

Nel corso della fase di prima applicazione e comunque entro il mese di agosto 2026, le Parti stipulanti si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti di tutti gli aventi diritto.

Ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettere f, f bis, f ter e comma 3 del Tuir, di seguito sono elencati in via esemplificativa gli strumenti di welfare aziendale non soggetti a regime fiscale e contributivo, fruibili in alternativa a premi di risultato in forma monetaria.

Opere e servizi per finalità sociali:

- Soggetti beneficiari : dipendenti e familiari anche se non fiscalmente a carico;
- Modalità di erogazione:

- strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;
- pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio(e non direttamente al lavoratore);
- possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
- documento di legittimazione nominativo (voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto);

Finalità	Servizi
Educazione e Iscrizione	- Corsi extraprofessionali - Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingua) - Servizi di orientamento allo studio
Ricreazione	- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv... - Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa,... - Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani,... - Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza - Biglietteria e prenotazioni di viaggi, soggiorni e vacanza - Attività culturali (mostre e musei) - Biblioteche - Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli,..)
Assistenza Sociale	- Assistenza domiciliare - Badanti - Case di riposo (R.S.A)
Assistenza Sanitaria	- Checkup medici

	- Visite specialistiche - Cure odontoiatriche - Terapie e riabilitazione - Sportello ascolto psicologico
Culto	- Pellegrinaggio (pacchetti completi)

Somme, Servizi e prestazioni di educazione, Istruzione ed assistenza a familiari, anziani e/o non autosufficienti

- Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico;
- Modalità di erogazione:
 - Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;
 - È ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione;
 - Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
 - Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare	Asili nido - Servizi di babysitting - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare media e superiore Università e Master - Libri di testo scolastici e universitari
Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione	Doposcuola o Pre-scuola - Buono pasto mensa scolastica

	- Scuolabus, gite didattiche - Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri)
Ludoteche e centri estivi e invernali	Spese per frequentazioni di campus estivi e invernali - Spese per frequentazione di ludoteche
Borse di studio	Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio
Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti - Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni) - Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua- è richiesta certificazione medica)	- Badanti - Assistenza domiciliare - Case di riposo - Case di cura

Beni e servizi in natura

- Soggetti beneficiari: dipendenti;
- Modalità di erogazione:
 - Beni e Servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati;
 - Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
 - Documento di legittimazione nominativo (c.d voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

Esemplificazioni

- Buoni Spesa per generi alimentari
- Buoni Spesa per shopping (es. commercio elettronico)
- Buoni Spesa per acquisti vari
- Buoni Carburante
- Ricariche telefoniche

Servizi di trasporto collettivo per il raggiungimento del posto di lavoro

- Soggetti beneficiari: dipendenti;
- Modalità di erogazione: Non è ammessa l'erogazione in denaro

Articolo 51

Rinvio

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

Articolo 52

Decorrenza e durata

La parte normativa ed economica del presente C.C.N.L. avrà decorrenza dal 01.08.2025 e scadrà il 30.06.2028.

Il presente C.C.N.L. si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al periodo precedente se non disdetta tre mesi prima della scadenza con raccomandata a.r..

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

La piattaforma rivendicativa dovrà essere presentata all'Ente preposto in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative ovvero 6 (sei) mesi prima della scadenza del presente C.C.N.L..

Allegati

Allegato 1

Protocollo di intesa allegato al C.C.N.L. degli ormeggiatori e barcaioli dei Porti Italiani

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro per gli Ormeggiatori e Barcaioli dei Porti Italiani sottoscritto il 01.07.2025 a partire dall'01.08.2025, verrà applicato a tutti gli effetti contrattuali e di legge, in sostituzione del C.C.N.L. dei Porti.

Le parti hanno preso atto nella stesura del presente contratto delle particolari condizioni che caratterizzano i Gruppi ormeggiatori e barcaioli dei Porti Italiani.

Fra queste di particolare rilievo sono da indicare le seguenti:

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

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

- indennità operativa da commisurarsi ai tempi di effettiva prestazione, alle caratteristiche di ciascun porto e alle tipologie del traffico;
- indennità di disponibilità da determinarsi con riferimento alle ore globali di impegno

previste in tariffa; sono indennità variabili, correlate all'andamento economico e alle disponibilità dei Gruppi.

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

Allegato 2

Formazione

Protocollo d'intesa

Considerato che le parti hanno deliberato l'avvio di un progetto di formazione continua diretto ai propri associati;

- che i cambiamenti in atto nel settore in pochi decenni oltre a sconvolgere i processi produttivi, hanno favorito l'accorciamento delle distanze - "l'ingorgo degli oceani" - modificando in tal modo l'attività nei porti e sulle navi riflettendosi di conseguenza sull'opera e sul ruolo degli ormeggiatori/barcaioli dei Porti Italiani;

- che la normativa e la giurisprudenza afferente il modello organizzativo del servizio di ormeggio/battellaggio quale servizio tecnico nautico di cui all'articolo 14 della Legge 84/94 e successive modifiche ed integrazioni, è in continua evoluzione;

- che ai fini di assicurare il costante mantenimento e miglioramento degli standard professionali di eccellenza che fino a oggi hanno assicurato il livello delle prestazioni rese dagli ormeggiatori italiani e la generale soddisfazione degli utenti, tale essendo comunque un requisito fondamentale per garantire prospettive di lavoro, di sviluppo e di benessere della categoria, diviene necessario dotarsi di un programma di adeguamento, formazione e specializzazione professionale;

- che l'Ente preposto - nella sua qualità di Associazione professionale, nell'ambito dei poteri che all'articolo 40 il C.C.N.L. di categoria le riconosce

- è interessata a sviluppare un programma di qualificazione e riqualificazione professionale nonché di crescita delle competenze di cui devono essere in possesso gli ormeggiatori/barcaioli aderenti ai Gruppi associati;

- che lo scopo dell'Ente preposto è favorire tale processo di crescita che nella sua architettura si dovrà articolare per fasi, dando quindi forte rilievo agli standard professionali, al senso di responsabilità in funzione del ruolo che la categoria svolge nei porti;

- che gli obiettivi che Ente preposto si propone sono relativi alla crescita professionale riconosciuta anche ad opera delle competenti istituzioni;
- che le Parti si ripropongono di valorizzare la crescita professionale anche attraverso il C.C.N.L. di categoria;
- che il programma di formazione deve ottenere una certificazione da parte di Ente terzo qualificato;
- che il progetto deve essere sviluppato in coerenza con le indicazioni che potranno pervenire dalle competenti autorità allo scopo coinvolte;
- che il progetto è rivolto esclusivamente a ormeggiatori/barcaioli iscritti nei Registri, ed è quindi funzionale alla formazione professionale permanente degli addetti già appartenenti alla categoria, senza quindi intaccare le condizioni di accesso alla professione, né promuovere alcuna commercializzazione al pubblico del progetto stesso;
- che tutti i costi dell'attività formativa sono a completo carico della parte datoriale e dei Gruppi aderenti;
- che peraltro, essendo la realtà dei Gruppi particolarmente frammentata, esistono situazioni nelle quali, per ragioni di bilancio, i Gruppi non potrebbero sostenere i costi della formazione prevista nel progetto. Al fine, quindi, di poter far accedere tutti i Gruppi, il finanziamento complessivo del progetto beneficia di elementi di solidarietà fra gli associati.

Protocollo d'intesa

Le parti si impegnano a promuovere una efficace sinergia al fine di concretizzare iniziative volte a:

- a) sostenere e divulgare le attività formative promosse dalle parti presso i propri associati attraverso un sistema di comunicazione organico;
- b) convalidare il sistema di misurazione e certificazione delle competenze acquisite dagli ormeggiatori/barcaioli aderenti al percorso formativo promosso dalle parti;
- c) convalidare la declinazione del profilo professionale dell'ormeggiatore e del barcaiolo, proposta dalle parti;
- d) promuovere l'attività di formazione continua realizzata dalle parti del presente contratto valorizzando la figura dell'ormeggiatore e barcaiolo.

Programma di formazione continua su cui c'è stato il coinvolgimento, anche nei suoi

contenuti, da parte del Ministero dei Trasporti, Comando Generale del Corpo delle Capitanerie di porto, Assoporti;

e) sviluppare un modello/sistema di raccolta dati sugli infortuni e incidenti sul lavoro degli ormeggiatori e barcaioli volto alla creazione di un Osservatorio Nazionale paritetico, in grado di registrare e monitorare in tempo reale lo stato dell'arte e che permetta di sviluppare azioni politiche e sociali di prevenzione (formazione/campagne di sensibilizzazione, ecc.), che verrà disciplinato con apposito regolamento;

f) favorire, anche con progettualità congiunte, lo sviluppo di interventi settoriali/territoriali al fine di realizzare azioni di formazione continua volte alla qualificazione e all'aggiornamento delle competenze degli ormeggiatori e barcaioli per rafforzare la loro conoscenza e la loro professionalità nel mercato del lavoro e nel territorio di riferimento.

Allegato 3

Indennità di disponibilità

Si fa riferimento alle ore medie settimanali pro-capite come risultanti dall'ultima istruttoria tariffaria.

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

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

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

Quest'ultima percentuale va applicata su: minimo conglobato e maggiorazione convenzionale e forfetaria del cinquantacinquepercento (55%). Il risultato ottenuto viene corrisposto per tutte le mensilità, tredicesima e quattordicesima comprese.

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

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

Esempio:

Ore medie settimanali pro-capite

n. 66

Ore settimanali contrattuali

n. 39

$$66 - 39 = 27$$

$$27 \times 100 = 69,23\%$$

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

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

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

Nel caso di organico sottodimensionato, per esempio organico in tariffa 28 e organico di fatto 26, la percentuale del cinquantacinquetrentottoper cento (55.38%) va moltiplicata per il coefficiente:

28

26

Indennità operativa

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

K1 = è la percentuale derivante dal rapporto tra tempo settimanale effettivo di impiego pro-capite, il cui valore non può essere comunque inferiore a 32, diminuito dell'orario settimanale di 32 ore indicato in tariffa e il divisore 32. Il tempo settimanale effettivo di impiego pro-capite si ottiene determinando il numero di ore complessive di prestazioni rese dall'organico presente al lavoro (n. di prestazioni per squadra e tempi), e dividendo tale valore per il numero degli ormeggiatori. Il risultato va ancora diviso per 42 settimane.

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

malattie e infortuni.

K2 = è la percentuale derivante dal raffronto tra operazioni notturne, domenicali e festive e le operazioni complessive.

Naturalmente tale riferimento viene fatto ai tempi effettivi di impiego.

K3 = è la percentuale derivante dal raffronto tra operazioni disagiate, comprese le operazioni rese a navi superiori alle 50.000 tonnellate e le operazioni complessive.

K4 = è la percentuale derivante dal raffronto tra il fatturato relativo a operazioni non tabellate, e il fatturato complessivo; oppure dal raffronto tra operazioni varie non tabellate e le operazioni complessive.

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

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

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

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

Allegato 3

Dati da imputare per poter determinare la "maggiorazione convenzionale e forfetaria" fino al massimo del 55%

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

- 1) Computo per incidenza delle prestazioni notturne sulle prestazioni complessive dell'anno precedente inferiore al dieci%.
- 2) Computo per disponibilità al servizio superiore al 60%.
- 3) Risultato del prodotto relativo al numero delle prestazioni x tempi x squadre - evidenziato nella Colonna (g) dei sopracitati prospetti - uguale o superiore a 1.176 ore (168 (h mensili) x 7 (n. mesi su base annua) = 1.176)
- 4) Computo dell'incidenza del lavoro straordinario sul totale delle ore settimanali forfetarie di disponibilità al servizio (riga (n) "determinazione lavoro straordinario dei sopracitati

prospetti”) inferiore al 45%.

5) Applicazione del “Coefficiente di abbattimento” a prescindere dei punti 1, 2, 3 e 4.

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

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

Allegato 4

Protocollo d'intesa sulle prestazioni indispensabili, sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione e sulle altre misure relative all'esercizio del diritto di sciopero della categoria degli ormeggiatori e barcaioli dei Porti Italiani

Protocollo d’intesa sulle prestazioni indispensabili, sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione e sulle altre misure di cui all’articolo 2, comma 2, della legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modifiche ed integrazioni, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83 e successive modifiche ed integrazioni, relativa all’esercizio del diritto di sciopero della categoria degli ormeggiatori e barcaioli dei Porti Italiani.

In attuazione della Legge n. 146/90, come modificata dalla Legge 11 aprile 2000 n. 83, le parti concordano la seguente disciplina per l’esercizio del diritto di sciopero attuativa della legge stessa.

Articolo 1 - Efficacia

Il presente accordo sostituisce qualunque precedente intesa della materia.

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

Articolo 2 - Campo di applicazione e definizione di sciopero

1) Il presente accordo si applica alle astensioni collettive dalle prestazioni, a fini di protesta o di rivendicazioni di categoria, dei lavoratori che prestano il servizio di ormeggio e battellaggio, di cui all’articolo 14 della Legge 84/94 e al vigente C.C.N.L. per gli ormeggiatori e barcaioli dei Porti Italiani.

2) Lo sciopero consiste:

- nell'astensione dalla prestazione per un periodo di tempo uguale e coincidente per tutti i lavoratori che aderiscono alla protesta;

ovvero

- nell'astensione collettiva dalle prestazioni straordinarie e supplementari.

Articolo 3 - Procedure di raffreddamento e conciliazione

3.1. Obbligatorietà delle procedure di raffreddamento e conciliazione

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

3.2. Divieto di azioni unilaterali

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

3.3 Sanzionabilità dei comportamenti

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

3.4. Efficacia nel tempo

Nell'ambito della stessa vertenza sindacale, sia nazionale che locale/aziendale, ai fini della proclamazione di un'azione di sciopero, le procedure di raffreddamento e di conciliazione devono essere ripetute nel solo caso in cui siano trascorsi più di 90 giorni, decorrenti dall'avvenuto svolgimento delle procedure, ovvero dal momento in cui le stesse avrebbero dovuto concludersi. Ai fini del computo del termine di cui al capoverso precedente sono esclusi i periodi di franchigia previsti.

3.5. Vertenze a carattere locale o aziendale

Il soggetto collettivo che promuove uno stato di agitazione, prima della proclamazione di sciopero, deve aprire formalmente le procedure di raffreddamento e conciliazione

avanzando richiesta di incontro al Gruppo e all'Ente preposto, specificando, per iscritto, l'oggetto della rivendicazione.

Le motivazioni contenute nella comunicazione devono corrispondere a quelle dell'eventuale proclamazione dello sciopero.

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

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

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

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

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

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

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

3.6. Vertenze a carattere nazionale o relative al rinnovo del C.C.N.L..

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

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

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

Articolo 4 - Preavviso

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

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

Articolo 5 - Requisiti dell'atto di proclamazione e comunicazioni all'utenza

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

A) l'esatta indicazione dei soggetti proclamanti con l'indicazione leggibile dei soggetti firmatari;

B) l'indicazione delle motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro;

C) l'esatta indicazione delle date e delle sedi in cui si sono svolte le procedure di raffreddamento e conciliazione;

D) l'indicazione della data nella quale si intende scioperare, nonché della durata e delle modalità di attuazione dell'astensione collettiva dal lavoro;

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

A) se l'astensione ha rilievo locale o aziendale, al/ai Gruppo/i interessato/i, al Prefetto, all'Autorità marittima, all'Autorità portuale (se presente), alla Commissione di Garanzia e all'Osservatorio sui conflitti sindacali istituito presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

B) se l'astensione ha rilievo nazionale, all'Ente preposto, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alla Commissione di garanzia, al Comando Generale del Corpo delle Capitanerie di porto e all'Osservatorio sui conflitti sindacali istituito presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti. L'ente preposto avrà cura di informare tempestivamente tutti i Gruppi associati interessati dall'astensione collettiva.

3) I riceventi l'atto di proclamazione provvederanno a dare informazione all'utenza dell'avvenuta proclamazione di sciopero, nei modi e con le forme previste dall'articolo 2, comma 6, della legge 146 del 1990, e successive modificazioni, nel termine di almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'astensione.

Articolo 6 - Durata dello sciopero

1. Al fine di garantire l'adeguato temperamento tra l'esercizio del diritto di sciopero e il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, la prima azione di sciopero non può avere una durata superiore alle 12 (dodici) ore.
2. Le astensioni collettive successive alla prima, relative alla stessa vertenza, non possono superare la durata di 24 (ventiquattro) ore.
3. Le astensioni devono comunque svolgersi in un unico periodo di durata continuativa.
4. Non sono ammessi scioperi brevi alternati a periodi di ripresa del lavoro, nell'arco di una stessa giornata (c.d. scioperi a singhiozzo).

Articolo 7 - Intervallo tra azioni di sciopero

1. In ogni singolo porto, a prescindere dalla materia oggetto della controversia, tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione del successivo, da parte dello stesso soggetto sindacale, deve intercorrere un intervallo di almeno 1 (uno) giorno.
2. Tra due azioni di sciopero proclamate anche da soggetti sindacali diversi, che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, deve intercorrere un intervallo di almeno dieci giorni.
3. Tra due periodi di astensione dal lavoro straordinario e supplementare, o tra uno sciopero ordinario (non ricadente nei 30 giorni di astensione dallo straordinario) e un'astensione dal lavoro straordinario, da chiunque proclamati, devono intercorrere almeno dieci giorni.
4. Per gli scioperi in cui coincidono le date e quando la coincidenza non costituisca un prolungamento dell'azione di sciopero di maggior durata fra quelle proclamate e/o un ampliamento dell'ambito territoriale, non si applica la regola della rarefazione. Le Organizzazioni Sindacali, stipulanti il presente accordo ricercheranno volontariamente di coordinare tra di loro e di concentrare nel tempo le iniziative rivendicative e conflittuali.

Articolo 8 - Revoca e sospensione dello sciopero

1. Salvo il caso di accordo, di intervento da parte della Commissione di garanzia o dell'Autorità competente a emanare l'ordinanza di cui all'articolo 8 della Legge n. 146 del 1990, e successive modificazioni, la revoca spontanea dello sciopero deve essere comunicata agli stessi soggetti destinatari dell'atto di proclamazione, almeno 5 (cinque) giorni prima della data di inizio dell'astensione dal lavoro.
2. Agli effetti previsti dall'articolo 2, comma 6, della Legge n. 146 del 1990, e successive

modificazioni, la revoca dello sciopero potrà intendersi effettuata in conseguenza dell'ordine dell'Autorità precettante e/o della Commissione di garanzia, solo nel caso in cui venga comunicata entro 5 giorni dalla ricezione del provvedimento dell'Autorità medesima.

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

Articolo 9 - Franchigie ed esclusioni

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

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

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

Articolo 10 - Astensioni collettive dal lavoro straordinario e supplementare

- 1) L'astensione collettiva dal lavoro straordinario e supplementare, in quanto legittimamente richiesto, costituisce forma di sciopero alla quale sono applicabili le regole di cui alla Legge 146/1990 e s.m.i. nonché quelle contenute nel presente accordo.
- 2) Il periodo per il quale i lavoratori dichiarano di astenersi dal lavoro straordinario o supplementare viene considerato come unica azione.
- 3) La durata di ciascuna azione di sciopero non è considerata abnorme e, dunque, elusiva dell'obbligo legale di predeterminazione della durata, se contenuta in trenta (30) giorni esclusi i periodi di franchigia nel corso dei quali lo sciopero dello straordinario sarà sospeso.

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

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

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

Articolo 11 - Avvenimenti eccezionali

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

Articolo 12 - Individuazione delle prestazioni indispensabili

1. In via prioritaria vanno rispettati inderogabilmente tutti i provvedimenti adottati dall'Autorità marittima, con riferimento all'ambito portuale di propria pertinenza, sul presupposto della competenza e della conseguente responsabilità decisionale, ad essa attribuita dal legislatore in materia di sicurezza e di polizia marittima (articoli 62, 63, 70, 81 del Codice della navigazione, articolo 14 della Legge n. 84, del 28.1.1994, e successive modificazioni), nonché quelli adottati dalla Autorità medesima, ai sensi della normativa vigente, per garantire l'ordine e la sicurezza della navigazione e del porto e/o per far fronte a situazioni di emergenza, cui i prestatori dei servizi tecnico-nautici sono tenuti, in qualità di ausiliari dell'Autorità pubblica.

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

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

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

b) movimentazioni di navi da/per l'ormeggio/rada, in presenza di condizioni meteo marine particolarmente avverse, o di qualsiasi evento straordinario che riguarda le navi e gli impianti a esse collegati;

c) movimentazioni di navi passeggeri e servizi strumentali ai trasporti da e per le isole nelle seguenti fasce orarie:

- 6:00 - 8:30

- 12:30 - 14:30

- 19:00 - 21:00

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

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

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