

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

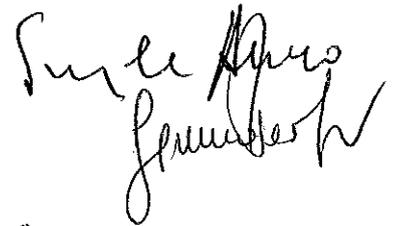
per i dipendenti e soci delle Cooperative della Pesca Professionale ed esercenti attività nel settore Ittico ed Acquacoltura

L'anno 2015 il giorno 25 del mese di novembre in Roma.

TRA

UNCI

rappresentata:
Presidente Nazionale Cav. Pasquale Dott. Amico
Segretario Generale D.ssa Maria Pia DI ZITTI



UNCI PESCA

rappresentata :
Presidente Michele Marinelli



E

CISAL

rappresentata dal Segretario Generale Francesco Cavallaro

CISAL FNASLA

rappresentata dal Segretario Generale Francesco Cavallaro

CISAL TERZIARIO rappresentata dal segretario Generale Vincenzo Caratelli



SI E' STIPULATO

per i dipendenti e soci delle Cooperative della Pesca Professionale ed esercenti attività nel settore Ittico ed Acquacoltura esso si compone:

INDICE

PREMESSA

TITOLO I Validità e sfera di applicazione del Contratto

pag. 8

TITOLO II Livelli di contrattazione nazionale e regionale o provinciali o aziendale

pag. 9

TITOLO III Diritti Sindacali e di Associazioni

pag. 11

TITOLO IV Decorrenza -Durata

pag. 13

TITOLO V Esclusività di Stampa -distribuzione contratti

pag. 13

TITOLO VI Efficacia del Contratto

pag. 13

TITOLO VII Classificazione del Personale

pag. 14

TITOLO VIII Mansioni promiscue- Mutamento mansioni- Jolly

pag. 15

TITOLO IX Assunzione -Documentazione -Visita medica

pag. 15

TITOLO X Periodo di prova

pag. 17

TITOLO XI Orario di Lavoro

pag. 17

TITOLO XII Lavoro a tempo determinato

pag. 19

TITOLO XIII Riposo settimanale- Festività- Permessi retribuiti-Permessi straordinari retribuiti-
Permessi non retribuiti

pag. 21

TITOLO XIV Flessibilità e Soste	pag. 23
TITOLO XV Congedo per matrimonio	pag. 24
TITOLO XVI Servizio militare-Volontariato	pag. 24
TITOLO XVII Assicurazioni – Assegni per nucleo familiare - Maternità	pag. 25
TITOLO XVIII Ferie	pag. 26
TITOLO XIX Aspettativa	pag. 26
TITOLO XX Malattia- Infortuni	pag. 27
TITOLO XXI Gratifica natalizia	pag. 27
TITOLO XXII Trattamento economico	pag. 27
TITOLO XXIII Aumenti periodici di anzianità	pag. 28
TITOLO XXIV Indennità in caso di morte	pag. 28
TITOLO XXV Corresponsione della retribuzione- reclami sulla busta paga	pag. 28
TITOLO XXVI Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso - Rientro	pag. 29
TITOLO XXVII Trattamento di fine rapporto	pag. 31
TITOLO XXVIII Cessione – Trasformazione dell'azienda –Liquidazione della Cooperativa	pag. 31
TITOLO XXIX Indumenti – attrezzi da lavoro	pag. 31
TITOLO XXX Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore – ambiente di lavoro	pag. 32

TITOLO XXXI Divieti	pag. 33
TITOLO XXXII Risarcimento danni	pag. 33
TITOLO XXXIII Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione	pag. 33
TITOLO XXXIV Composizione delle controversie	pag. 34
TITOLO XXXV Codice disciplinare	pag. 34
TITOLO XXXVI Patronati	pag. 37
TITOLO XXXVII Assistenza sanitaria ed integrativa	pag. 37
TITOLO XXXVIII Previdenza Integrativa	pag. 37
TITOLO XXXIX Ente Nazionale Bilaterale	pag. 38
TITOLO XL Ente Nazionale di Mutualità	pag. 38
TITOLO XLI Contratti di Inserimento	pag. 38
TITOLO XLII Contratti di riallineamento	pag. 38

Premessa

Le Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie ritengono di aver dato con il presente contratto, una importante risposta alle esigenze occupazionali in un settore così complesso come il Comparto della Filiera Ittica e della Pesca ed Acquacoltura.

L'esigenza della stipula del presente contratto è stata determinata anche dall'entrata in vigore della Legge 3 aprile 2001 n. 142 ed, in particolare, la norma ha introdotto all'articolo 3, della legge n. 142/01, il comma 2-bis.

Lo stesso prevede che le cooperative della piccola pesca di cui alla legge n. 250/58 possono, in deroga alle disposizioni sui trattamenti economici minimi da riconoscere ai soci lavoratori, corrispondere a questi ultimi un compenso proporzionato all'entità del pescato, secondo criteri e parametri da stabilirsi nel regolamento interno di cui all'articolo 6, che prevede per le cooperative la definizione di un regolamento in cui siano contenuti il richiamo ai contratti collettivi applicabili e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci e dalla legge 14 febbraio 2003 n. 30 e dal D.LSG 276/03.

In pratica, viene codificata normativamente una prassi consolidata nel mondo della piccola pesca, secondo la quale il socio pescatore viene retribuito in proporzione all'entità del pescato (cosiddetta retribuzione "alla parte").

Resta importante il concetto ed il ruolo centrale della figura del socio co-imprenditore.

Tale centralità riservata al socio co-imprenditore, infatti, garantisce un adeguamento dell'azione produttiva ai cicli dell'economia, superando gli influssi negativi che i periodi di stagnazione economica producono sull'occupazione.

Il Contratto si muove nelle logiche dettate dalla Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Le Parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle Organizzazioni Sindacali e Datoriali, sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative;

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le ulteriori ed originali soluzioni introdotte, ha opportunamente esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- Il primo, di livello nazionale, mirato a realizzare un quadro normativo generale, ed uno standard retributivo di medio livello che dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto.
- Il secondo, di livello territoriale o aziendale, equiparato a quello nazionale, destinato ad introdurre o consolidare impianti retributivi più avanzati, che permettono di muovere la trattativa in ragione del contesto socio economico, della produttività e delle diverse situazioni aziendali; una contrattazione locale, quindi, mirata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui le aziende si trovano ad operare dove è possibile misurare effettivamente la produttività, la competitività, la dinamica del rapporto di lavoro, le esigenze di flessibilità e interpretare al meglio le esigenze di sviluppo locale soprattutto in una realtà come quella italiana caratterizzata da un fortissimo squilibrio come quello territoriale tra nord e sud del paese..

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto istituti di garanzia contrattuale, a tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle aziende di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.

Le parti, infine si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, una azione di controllo e monitoraggio anche per denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero", ed allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

Inoltre, le parti firmatarie del presente CCNL, unico per Pesca Professionale ed esercenti attività nel settore Ittico ed Acquacoltura, concordano, sempre nelle rispettive autonomie, di sviluppare opzioni ed indirizzi comuni da indicare in occasioni di scelte d'intervento quali, ad esempio ed in via esplicativa : “ Piano Operativo Nazionale della Pesca ed Acquacoltura , la Programmazione

del Fondo Europeo Pesca ed affari marittimi con particolare riferimento alla N.P.C.P. (FEP e/oFEAMP), la sicurezza e la prevenzione degli infortuni (dlgs n.271/99,n.272/99, n. 298/99, D.lgs81/08), nonché attivare ogni utile confronto al fine di trovare una soluzione ai problemi di più immediata rilevanza per il settore, quali, lo sviluppo dell'occupazione, gli aiuti per il lavoro giovanile, la formazione professionale, la fiscalizzazione, la previdenza integrativa, gli ammortizzatori sociali, ed ogni altra forma di incentivazione e diversificazione delle catture nella pesca marittima quale in via esemplificative le integrazioni reddituali "Pescaturismo- Ittiturismo".

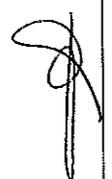
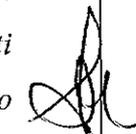
DICHIARAZIONE A VERBALE

PICCOLA PESCA

Le parti, pur riaffermando l'impegno di concordare un unico contratto nazionale per tutti i lavoratori dipendenti del per Pesca Professionale ed esercenti attività nel settore Ittico ed Acquacoltura, considerano che, per le caratteristiche operative delle imbarcazione e/o natanti di tonnellaggio al disotto delle 10 tsl,(nдр Il Ministero per le Politiche Agricole definisce la piccola pesca - o pesca artigianale - quell'attività di cattura in mare o nelle acque dolci, esercitata con imbarcazioni di stazza inferiore alle 10 Tonnellate di Stazza Lorda (TSL) e 15 metri di Lunghezza Totale (LT) con gli attrezzi selettivi di cui all'art. 19 del D.M. 26/7/95 che operano entro le 15 miglia dalla costa. C'è quindi una duplice caratterizzazione che prende in considerazione sia la distanza dalla costa che le dimensioni delle imbarcazioni), per numero degli addetti(nдр caratterizzata da nuclei familiari), per numero di giornate lavorative nell'arco dell'anno, per la tipologia di reddito prodotto ,risulta essere complicata l'omogeneizzazione dei trattamenti economico-normativi, con gli addetti alle imbarcazioni di stazza lorda superiore. Restano ferme le possibilità per gli stessi lavoratori della legge 250/58 associati in cooperative o compagnie di usufruire di interventi di natura sociale, da parte della Pubblica Amministrazione.

CONVENZIONE DI IMBARCO

Le parti, concordano che nel caso in cui le convenzioni d'imbarco vengano stipulate non in conformità al presente CCNL il rapporto di lavoro sarà comunque regolato dalle presenti condizioni generali ed all'atto della chiamata di armamento per l'imbarco dovrà essere stipulato in forma scritta e una copia subito dopo la stipula consegnata al pescatore/marittimo imbarcato che entra a far parte del ruolo di imbarco, anche in adempimento alla lettera di assunzione e comunicazione UNIMARE.



TITOLO I
VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sia a tempo indeterminato ed a tempo determinato e/o in qualsiasi altra tipologia prevista, dai regolamenti interni delle cooperative (tenendo da conto quanto in dichiarazione al verbale per i lavoratori di cui alla legge 250/58) e posti in essere per i soci e i dipendenti di tutto il comparto del settore ittico, pesca ed acquacoltura e delle Cooperative esercenti attività nel settore della pesca marittima ed acquacoltura con natanti e/o navi di qualsiasi dimensionale.

Il presente C.C.N.L. deve essere richiamato nel Regolamento previsto dall'art. 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione.

Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

A norma del comma 1 dell'art. 3 della predetta legge n. 142, nelle cooperative aderenti all'UNCI e per suo tramite all'associazione di categoria UNCI PESCA, il presente C.C.N.L. verrà applicato a tutto il personale dell'ente armatoriale aderente.

Le OO.SS. firmatarie del presente contratto ribadiscono la volontà di stipula di un unico C.C.N.L. per i soci e i dipendenti delle cooperative del settore Pesca ed acquacoltura, entiarmatoriali, compagnie e cooperative di servizi.

Le OO.SS. ribadiscono la differenziazione di trattamenti economici riferimento al quale si cita in premessa la Legge 250/58 e per i natanti di V Classe adibiti agli impianti dell'Acquacoltura sia in acque dolci che salmastrate e marittime.

In deroga alle disposizioni di cui al comma primo, art. 3, della legge 142/01, le cooperative della piccola pesca di cui alla legge 13/03/58, n.250 corrisponderanno ai propri soci lavoratori un compenso proporzionato all'entità del pescato, secondo criteri e parametri stabiliti dal regolamento interno previsto dall'art. 6, comma aggiuntivo, della legge 142/01.

Le diverse attività di pesca sono distinte e definite nel seguente modo:

- costiera locale: entro le sei miglia;

- costiera ravvicinata: entro le venti miglia;
- mediterranea o d'altura: oltre le venti miglia;
- oceanica: oltre gli stretti.

TITOLO II

Livelli di contrattazione nazionale, territoriale o aziendale

Art. 2

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) contrattazione Nazionale: contratto nazionale di settore;
- b) contrattazione Territoriale: contratto integrativo regionale o provinciale od aziendale di settore equiparato a tutti gli effetti a quello nazionale.

Art. 3

La contrattazione collettiva nazionale vuole riconoscere alle Cooperative della Pesca e/o Armatoriali ed Armatori, Acquacoltori il diritto di poter determinare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente C.C.N.L..

Il presente C.C.N.L. è formato da una parte normativa la cui durata è quadriennale e da una parte economica la cui durata è biennale.

Per il rinnovo del presente C.C.N.L. è necessario che una delle Parti dia, almeno tre mesi prima della relativa scadenza, la disdetta presentando le proposte per un nuovo C.C.N.L. per consentire l'apertura delle trattative.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, ne procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% (trenta per cento) del tasso di inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) dell'inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del presente C.C.N.L., l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

In sede di rinnovo del presente C.C.N.L. verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Alla contrattazione collettiva nazionale è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) Costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
- b) Regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

Art. 4

la contrattazione collettiva territoriale sarà svolta in sede Regionale Provinciale o aziendale. Essa riguarda istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

L'accordo territoriale regionale provinciale o aziendale ha durata quadriennale.

Dotazione vestiario da lavoro

Nella contrattazione di 2° livello verranno concordate tra le parti le quote di massa-vestiario da destinare ai dipendenti in base alla tipologia di lavoro svolto.

Nell'arco di vigenza del presente contratto potrà aversi una sola fase negoziale a livello regionale provinciale o aziendale da svolgere conformemente alla seguente procedura:

- la richiesta di stipula della contrattazione territoriale deve essere presentata dopo almeno un mese dal deposito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del presente contratto;
- le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il termine di 60 (sessanta) giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

Art. 5

Rapporto Occupazionale

Il contratto di lavoro è di norma di tipo a tempo indeterminato.

E' data facoltà di stipulare anche convenzioni per una sola campagna di pesca o per un particolare tipo di pesca.

La convenzione d'imbarco così come riportata in premessa sarà stipulata alla presenza delle Autorità Marittime salvo la deroga di cui alla legge 250/58

L'armatore effettuerà direttamente gli avvicendamenti nel rispetto delle norme di carattere generale.

In ogni caso che per le Cooperative Armatoriali e/o Armatori:



- per le imbarcazioni della cosiddetta piccola pesca si applicano a questi soci i minimali contributivi ai sensi della Legge 250/58 per quanto attiene alla retribuzione invece si rimanda al regolamento interno e/o usi locali ;
- per le imbarcazioni non superiori a dieci tonnellate o 15 GT si applicano a questi soci i minimali contributivi ai sensi della Legge 413/91 per quanto attiene alla retribuzione invece si rimanda all'art.20 del presente CCNL;
- per le imbarcazioni superiori alla dieci tonnellate e 15 GT si applica ai fini retributivi e contributivi il presente CCNL.

Art. 6

Tabella d'armamento per la sicurezza della vita in mare

Le tabelle minime d'armamento della pesca saranno concordate, per ogni tipo di nave e di pesca, tra l'armatore o un suo delegato e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, alla presenza delle Autorità marittime, tenendo conto delle norme sulla sicurezza della navigazione, del dlgs n.271/99, n.272/99, n. 298/99, D.lgs81/08 .

Art. 7

Tabella d'armamento per l'esercizio dell'attività di pesca

Le tabelle d'armamento per le attività di pesca saranno concordate, per ogni tipo di nave e di pesca, tra l'armatore o un suo delegato e le organizzazioni sindacali locali firmatarie del presente contratto, tenendo conto del tipo di pesca, delle quantità/qualità del pescato e delle zone ove si esercita con carattere di prevalenza la pesca medesima.

TITOLO III

Diritti Sindacali e di Associazione

Art. 8

Le parti riconoscono che ciascun socio o lavoratore potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente C.C.N.L..

I soci e i lavoratori dipendenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazione in Legge n. 402, il 29 luglio 1996.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro.

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'azienda, visto anche la tipologia di nave/natante e/o motopesca azienda, ma in presenza di locali idonei su imbarcazioni di stazza superiore, può svolgersi anche all'interno della stessa nave, previo accordo tra Armatore/Comandante e marittimi imbarcati.

Art. 9

In applicazione della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono, nelle aziende con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) soci e lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale; nelle aziende da 101 (centouno) a 300 (trecento) soci e lavoratori dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali ed oltre questa soglia ogni 300 (trecento) soci e lavoratori dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali.

Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi per le loro funzioni, nel numero di otto ore mensili.

I Dirigenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore effettivamente usufruire. Detto rimborso non rientra nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali, a norma dell'art. 3 della Legge 402/1996.

Art. 10

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno, nel limite complessivo di 8 (otto) ore per ciascun dipendente, di permessi fino ad un massimo di 20 ore annue nell'ambito aziendale.

I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L..

I dirigenti sindacali, per le ore di permesso riceveranno un rimborso pari alle ore effettivamente usufruire. Detto rimborso è escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza.

Art. 11

Per i soci e i lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della Legge 300/1970.

Art. 12

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L. il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali come da delega firmata dal socio o dal lavoratore dipendente.

Le parti convengono che, considerati i costi che il presente C.C.N.L. comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le cooperative aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno alla Sede Centrale dell'UNCI un contributo, pari allo 0,50% del monte salari mensile corrisposto ai soci e ai lavoratori dipendenti, attraverso il versamento diretto o con la convenzione INPS.

Art. 13

Le Parti, non potendo ignorare che, attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, nè si limita ad una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del paese ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordano, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente C.C.N.L., anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei soci, dei lavoratori dipendenti e delle cooperative.

TITOLO IV

Decorrenza – Durata

Art. 14

Il presente C.C.N.L. decorre dal 01 dicembre 2015 e scadrà il 30 novembre 2018, per la materia di natura economica scadrà il 30 novembre 2018.

Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta resterà In vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

TITOLO V

Esclusività di stampa- Distribuzione contratti

Art. 15

Il presente C.C.N.L. conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

Art. 16

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente C.C.N.L. al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati

Art 17

Le Cooperative Armatoriali/ Armatori/ Cooperative di Produzione e Lavoro sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo socio lavoratore, marittimo dipendente, lavoratore e dipendente di ogni ordine e grado in servizio e/o neo assunto copia del presente C.C.N.L., che fa parte della documentazione di bordo.

TITOLO VI

Efficacia del Contratto

Art. 18 .

Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente C.C.N.L., o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

TITOLO VII

Classificazione del Personale

Art. 19

I soci e i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 4 livelli, alla quale corrispondono 4 livelli retributivi con valori minimi tabellari mensili.

I valori minimi tabellari mensili sono quelli appresso riportati.

Primo Livello

- Comandante-Motorista Capopesca.

Secondo Livello

- Marinaio-Motorista.

Terzo Livello

- Giovanotto.

Quarto Livello



- Mozzo.

Classificazione	Qualifiche
Livello 1°	Comandante-Motorista Capopesca
Livello 2°	Marinaio-motorista
Livello 3°	Giovanotto
Livello 4°	Mozzo

Agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro la dizione "lavoratore e/o dipendente" s'intende indicativa della categoria, impiegati ed operai.

Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate, di impiegati od operai.

Art.20

Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di retribuzione nazionale mensile come sotto elencata (in Euro):

Classificazione del personale	paga base nazionale		
	dal 01/12/2015	dal 01/01/2017	dal 01/01/2018
Livello I	1.441,01	1490,40	1522,60
Livello II	1.338,31	1386,56	1418,72
Livello III	1252,05	1293,04	1320,37
Livello IV	1205,38	1239,52	1265,51

Il significato dei vari termini di retribuzione indicati nel presente C.C.N.L. è:

1. per "Paga Base Nazionale" si intendono gli importi conglobati di minimo tabellare e contingenza;
2. limitatamente ai soci lavoratori, se le retribuzioni complessive sono superiori al pescato, ad essi la cooperativa corrisponderà un compenso proporzionato all'entità del pescato medesimo;
3. la cooperativa non può comunque corrispondere ai propri lavoratori dipendenti un trattamento economico minimo inferiore ai parametri previsti dal presente C.C.N.L.
4. limitatamente ai soci lavoratori, se il pescato, ai fini retributivi, è inferiore al trattamento economico complessivo previsto dal presente C.C.N.L., si corrisponderà ai medesimi la quota parte in pescato relativa al periodo in considerazione.

Art. 21

Vitto

I viveri da consumare a bordo sono di spettanza dell'armatore e dovranno essere adeguati a garantire una sana e sufficiente alimentazione. L'armatore provvederà a consegnare le stoviglie e le posate.

Art. 22

Panatica sostitutiva e convenzionale

Se non fosse possibile la consumazione del pasto durante i lavori a terra l'importo giornaliero della panatica sostitutiva è di € 15,00 (dodici/00) per ogni pasto.

TITOLO VIII

Mansioni promiscue - Mutamento mansioni – Jolly

Art.23

Il socio o il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità per almeno tre mesi, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inserito nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Art. 24

Vengono considerati Jolly quei soci o quei lavoratori dipendenti cui la Cooperativa non assegna una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nella attività stessa.

L'inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

TITOLO IX

Assunzione - Documentazione - Visita Medica

Art. 25

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge e da quanto previsto nel T.U. della navigazione

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto (convenzione d'imbarco), contenente le seguenti indicazioni:

1. la tipologia del contratto di assunzione;

2. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
3. la località in cui presterà la sua opera;
4. la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
5. l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
6. la durata dell'eventuale periodo di prova;
7. l'indicazione del numero di iscrizione al libro matricola;
8. le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, la posizione INPS del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

La Cooperativa deve consegnare gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione estratto della copia del presente C.C.N.L. che è parte integrante di documenti di bordo.

TITOLO X

Periodo Di Prova

Art. 29- La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodo
1. Livello I° e II°	10 giorni di effettiva prestazione lavorativa
2. Livello III° e IV°	05 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate.

Nel corso del periodo di prova ed al termine dello stesso, il periodo di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

Titolo XI

Orario di Lavoro

Art. 30

La durata normale del lavoro effettivo per la generalità delle imprese della pesca marittima, è alle 08 ore effettive di lavoro con un ora di sosta per pausa pranzo.

Le esigenze specifiche del settore fanno sì che l'orario sia necessariamente commisurato all'effettivo orario di cala in pesca ed operazione di recupero del pescato ed escludendo le ore per rientro in porto ed arrivo in zona di cattura.

Art. 31

Lavoro Straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative supplementari e straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 160 (centosessanta) ore annue. Il socio e il lavoratore dipendente non possono compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i soci e i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

1. 15% (quindici percento) per le prestazioni di lavoro dalla 41° (quarantunesima) alla 48° (quarantottesima) ora settimanale (c. d. lavoro supplementare);
2. 25% (venticinque percento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° (quarantottesima) ora settimanale;
3. 40% (trentacinque percento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
4. 40% (quaranta percento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
5. 50% (cinquanta percento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro ne può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

Art. 32

Lavoro Notturmo

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.

Art. 33

Orario di lavoro a terra - (pesca Mediterranea)

Qualora l'equipaggio venga chiamato a prestare la sua opera a terra, durante i lavori in cantiere, l'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere con l'interruzione di 1 ora per la consumazione dei pasti.

I pasti durante la permanenza dei lavori vengono assicurati dall'armatore a proprio carico.

Qualora la durata dei lavori sia inferiore a 8 giorni tutto l'equipaggio resterà imbarcato a tutti gli effetti.

Se i lavori sono eseguiti in un cantiere con la partecipazione di maestranze del cantiere stesso ai pescatori che partecipano ai lavori verrà corrisposto lo stesso trattamento economico delle maestranze del cantiere stesso, qualora sia più favorevole rispetto ai minimi garantiti dal presente contratto con l'equiparazione alle seguenti qualifiche:

Capitano o motorista: operaio specializzato

Marinaio o motorista: operaio qualificato

Giovanotto: manovale qualificato

Mozzo: manovale

Qualora i lavori fossero effettuati in banchina e dai soli membri dell'equipaggio, il compenso per ogni giorno di lavoro non potrà essere inferiore a quanto previsto sopra. Il periodo di lavoro in cantiere o in banchina non dovrà essere conteggiato ai fini della determinazione della parte.

Art. 34

Lavori per la manutenzione e pulizia della nave

Oltre i necessari servizi di navigazione e di porto, l'equipaggio dovrà eseguire tutti i lavori usuali di pulizia e manutenzione della nave che venissero ordinati durante l'orario di lavoro.

Art. 35

Lavori inerenti la pulizia degli alloggi

L'equipaggio, fuori dal normale orario di lavoro, dovrà mantenere nella massima pulizia il proprio alloggio.

TITOLO XII

Lavoro a tempo determinato

Art. 36

Il lavoro a tempo determinato è disciplinato dalle leggi vigenti in materia

In tutte le Cooperative comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art 1 del presente CCNL, ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987 n° 56 l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale, oltre che nell'ipotesi di cui all'art. 1 della legge 18 aprile 1962 n. 230, all'art. 12 della legge 24 giugno 1987 n. 195 e successive modificazione ed integrazioni è consentito, in relazioni a particolari esigenze aziendali ed al fine di evitare carenze del servizio, per le seguenti ipotesi:

- a) per sostituzioni di soci o lavoratori dipendenti assenti per malattia, maternità, ferie, servizio militare ed in tutti i casi in cui il lavoratore dipendente assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- b) per esecuzione di opere o servizi predefiniti o predeterminati nel tempo, anche ripetitivi;
- c) per sostituzione, anche parziale, di soci o di lavoratori dipendenti abbiano ottenuto l'aspettativa;
- d) in periodi di intensificazione dell'attività;
- e) per sostituzione di lavoratrici dipendenti a part-time, post maternità;
- f) per sostituzione di soci o di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;

Per il contratto a termine:

1. Ai sensi dell'art. 1 della legge 28 febbraio 1987 n. 56, le parti stabiliscono che sono consentite assunzioni con contratto di lavoro a termine di durata non inferiore ad 1 mese e non superiore a 12 mesi, comunque prorogabili, ai sensi della legge 25 aprile 1962 n. 230;
2. I soci e i lavoratori dipendenti hanno diritto di precedenza alla assunzione, qualora la cooperativa ricorra a contratti a tempo indeterminato per la stessa qualifica, e mansione ed alle condizioni previste dall'art. 23, comma secondo, della legge 26 dell'1987;
3. In caso di dimissioni precedenti alla scadenza naturale del contratto, il socio o il lavoratore dipendente è tenuto a prestare il previsto preavviso per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento entro il limite massimo di durata del rapporto di lavoro;
4. Nel caso in cui la durata del contratto a termine sia superiore a 4 mesi, il socio o il lavoratore dipendente deve essere espressamente informato di quanto disposto dal comma 4 dell'art. 23 della legge n. 56 del 1987 (decadenza dell'iscrizione e dalla posizione di graduatoria nelle liste di collocamento).

Le Cooperative non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze soci o lavoratori assunti a tempo determinato in numero superiore a quello degli assunti a tempo indeterminato. Le Cooperative che intendono avvalersi dei contratti a termine sono tenute, a pena di decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta alla Commissione di Garanzia e Conciliazione.

Art. 37

Lavoro part-time- Personale di Terra

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.

Il rapporto a tempo parziale ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una

risposta valida ad esigenze individuali dei soci e dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso anche ai soci e ai dipendenti assunti a tempo determinato.

Il rapporto di lavoro part-time può essere esclusivamente di tipo verticale e cioè a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno (art. 19 del presente CCNL). Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese. Possono essere previste clausole elastiche.

Nel contratto a tempo parziale di tipo verticale, anche a tempo determinato, la cooperativa ha facoltà di richiedere al socio e al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari e straordinarie (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno. Le maggiorazioni retributive sono quelle previste all'art. 31 del presente contratto. È possibile incrementare la prestazione lavorativa (clausola elastica). L'incremento può essere eventuale e limitato nel tempo e va chiesto solo per casi di necessità aziendali.

La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate, salvo diversa pattuizione tra le parti.

TITOLO XIII

Riposo settimanale – Festività- Permessi retribuiti

Permessi straordinari retribuiti – Permessi non retribuiti

Art. 38

Il socio o il lavoratore dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Art. 39

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente C.C.N.L., i giorni appresso specificati:

a) festività nazionali:

25 aprile;

1 maggio;

2 giugno;

b) festività infrasettimanali

il primo giorno dell'anno,

l'Epifania,

il giorno del lunedì di Pasqua

il 15 agosto;

il 1 novembre;
l'8 dicembre;
il 25 dicembre;
il 26 dicembre;
la solennità del Santo Patrono.

Durante la navigazione, i turni di servizi continuano anche nei giorni festivi secondo l'orario normale di lavoro. Ai marittimi saranno riconosciuti tanti giorni di riposo compensativo pari al numero delle domeniche e ai giorni di festività infrasettimanali trascorsi in navigazione. Nei giorni semifestivi, vigilia di Natale e vigilia di Pasqua sarà riconosciuta ai marittimi in navigazione mezza giornata di riposo compensativo.

Art. 40

A soci o ai lavoratori dipendenti dovranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro.

Tali permessi retribuiti non possono superare complessivamente le 32 (trentadue) ore all'anno e sono concessi, in sostituzione delle festività abolite, a richiesta del socio o del lavoratore dipendente tenendo conto, comunque, delle esigenze di lavoro della cooperativa.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il socio o il lavoratore dipendente ha diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il socio o il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un ora al giorno.

Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 3, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 41

Le parti convengono che, il socio o il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

EVENTI	GIORNI
a) matrimonio di un figlio	1 giorno
b) nascita o adozione di un figlio	2 giorni

- c) decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella,
di un coniuge, di figli 2 giorni
- d) decesso di un suocero, di un nonno 1 giorno
- e) al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l' idoneità alla donazione.

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro ed il lavoratore dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall' evento calamitoso

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Art. 42

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno.

TITOLO XIV

Flessibilità e Soste

Art. 43

Flessibilità

A causa della tipologia produttiva le cooperative possono trovarsi di fronte all' esigenza di praticare prestazioni lavorative in regime di flessibilità in occasione di eventi di natura eccezionale.

La flessibilità può essere negativa:

- in caso di mancata richiesta di mercato;
- di previsioni non programmate;
- interventi urgenti a seguito di guasti;
- produzione che richiede un numero inferiore di mano d'opera;
- esaurimento di semi lavorati.

La flessibilità può essere positiva:

- operazioni promozionali;
- assenze eccezionali di personale;
- massima domanda di prodotti sul mercato;
- produzione che richiede un numero superiore di mano d'opera.

In caso di flessibilità negativa verranno corrisposte sempre le quaranta ore di retribuzione ma verrà addebitato il numero di ore prestate in meno.

In caso di flessibilità positiva verranno corrisposte sempre le quaranta ore di retribuzione ma verrà accreditato il numero di ore prestate in più.

Il limite massimo delle ore utilizzabili in regime di flessibilità è di 152 ore per tredici settimane.

Art. 44

Fermo Biologica

Si rinvia alle disposizioni di legge in materia di Fermo Biologico.

TITOLO XV

Congedo per matrimonio

Art. 45

Al socio o al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo, per i soci e per i lavoratori dipendenti decorrerà la normale retribuzione mensile.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal socio o dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 (quindici) giorni di calendario.

Entro i 30 (trenta) giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

TITOLO XVI

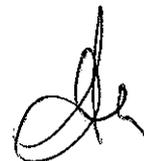
Servizio militare - Volontariato

Art 46

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al D L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303. Al socio o al lavoratore dipendente ripresentatosi nel termine di 30 (trenta) giorni di cui al citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà riconosciuto - agli effetti della anzianità - il periodo trascorso sotto le armi.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi vigenti, comunque, il socio o il lavoratore dipendente ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto di lavoro.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.



Art. 47

Per il socio o il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dal DPR n. 61 del marzo 94, dalla legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai soci o ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso, vengono riconosciuti i permessi retribuiti, fino ad un massimo di 16 (sedici) ore nell'anno solare.

Ai soci o ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalle leggi n. 49/97 e n. 266/91, le cooperative, compatibilmente con le esigenze di servizio potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore ad un anno fino ad un massimo di due, salvo casi particolari.

TITOLO XVII

Assicurazioni –Assegni per il nucleo familiare – Maternità

Art.48

Tutti i soci e d i lavoratori dipendenti sono assicurati a norma di legge per l'invalidità, la vecchiaia, la disoccupazione, gli infortuni sul lavoro e le malattie.

I contributi previsti sono dovuti sul salario convenzionale contrattuale comprensivo dell'importo fisso, dei ratei di ferie, festività, di 13^a mensilità, valore mensa ai fini previdenziali forfettizzati come da tabelle allegate ai contratti di lavoro.

L'ammontare dei contributi è ripartito tra la cooperativa ed i soci e i dipendenti secondo le percentuali previste dalle norme legislative sulla previdenza ed assistenza. Eventuali sgravi saranno ripartiti secondo le leggi vigenti. Qualora i fatti o situazioni particolari lo richiedano le parti firmatarie del presente CCNL potranno incontrarsi e prendere decisioni sull'argomento.

Art. 49

Assegno per il nucleo familiare

Gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti ai marittimi nelle misure e con le modalità stabilite per i lavoratori dell'industria dalle apposite disposizioni di legge.

Art. 50

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle dipendenti.

Le parti concordano che la disposizione della legge 31 dicembre 1971, n. 1204, in materia di permessi post-parto, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, direttiva CEE n.96/94, legge 8/3/2000 n. 53 e D.LGS n. 151 del 26/3/2001.

Spetta al lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua:

- in caso di morte o di grave infermità della madre;
- in caso di abbandono del figlio da parte della madre;
- se il bambino è affidato esclusivamente al padre;

Ciascun genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi nei primi otto anni di età del bambino elevabili a sette mesi nei confronti del padre che si avvale del diritto per non meno di tre mesi. Tale diritto può essere esercitato anche congiuntamente purchè, complessivamente, i genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità, articolo 30 del D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa il socio o il dipendente ha diritto ad una indennità pari all'80% (ottanta per cento) della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'articolo 74 della Legge 23 dicembre 1978 n. 833.

I periodi di assenza facoltativa devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204; il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204.

I permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge.

TITOLO XVIII

Ferie

Art. 51

Il socio e il lavoratore dipendente di cui al presente contratto hanno diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4 (quattro) settimane.

A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 (sei) giorni.

Compatibilmente con le esigenze della Cooperativa, e quelle dei soci e dei lavoratori dipendenti è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari a due settimane.



27

Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi. Il diritto alle ferie è irrinunciabile ed inalienabile.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il socio e il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del socio e del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Durante il periodo di ferie spetta al socio e al lavoratore dipendente la retribuzione di fatto.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al socio e al lavoratore dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute.

TITOLO XIX

Aspettativa

Art. 52

Al socio e al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad massimo di 6 (sei) mesi.

Il socio o il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

La Cooperativa qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al socio o al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.

Al socio o al lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:

- a. che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
- b. che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
- c. che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

TITOLO XX

Malattia - Infortuni

Art. 53

si rinvia a quanto previsto dalle norme di legge sulle assicurazioni ex IPSEMA oggi INPS

TITOLO XXI
Gratifica natalizia

Art. 54

In occasione delle feste natalizie la Cooperativa dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso la Cooperativa. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero.

TITOLO XXII
Trattamento economico

Art. 55

La normale retribuzione del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale di cui all'art. 20 del presente C.C.N.L.;
- b) eventuali scatti di anzianità previsti dal titolo successivo.

La quota oraria della retribuzione per tutti i soci e i lavoratori dipendenti ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatre).

La quota giornaliera della retribuzione per tutti i dipendenti ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

TITOLO XXIII
Aumenti periodici di anzianità

Art. 56

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nella Cooperativa, computando come intera la frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni.

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 3% (tre percento) della paga base nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

Al socio o al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 5 (cinque) scatti biennali di anzianità.

TITOLO XXIV
Indennità in caso di morte

Art. 57

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO XXV

Corresponsione della retribuzione - reclami sulla busta paga

Art. 58

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile ed entro il 10 di ogni mese.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente un prospetto di paga per i dipendenti assunti con legge 250/58 e/o la busta paga in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'Armatore (Soc. Cooperativa o Associazione Armatoriale o altro ente armatoriale), il nome ed il cognome del socio o del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

TITOLO XXVI

Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso - Rientro

Art. 59

Licenziamento

In base a quanto disposto dall'art. 2119, c.c. e alle norme della legge 604/66, e dopo l'entrata in vigore della legge 108/1990, il rapporto di lavoro può essere risolto dal datore di lavoro per giusta causa o per giustificato motivo.

Giusta causa si ha quando determinati eventi non consentono anche provvisoriamente la prosecuzione del rapporto di lavoro. Non viene corrisposto il preavviso.

Giustificato motivo si ha a seguito delle inadempienze degli obblighi contrattuali, o per ragioni inerenti l'attività produttiva. Viene corrisposto il preavviso.

E' previsto il licenziamento disciplinare nei confronti del lavoratore per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare,
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto,
- grave violazione degli obblighi relativi: al segreto di ufficio, all'uso di modi cortesi con il pubblico, ad una condotta conforme ai civici doveri, alla diligente conservazione di merci e materiali,
- infrazioni alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, il deposito, la vendita, il trasporto,
- abuso di fiducia, concorrenza,

- esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavori per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro,
- recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

Art. 61

I termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente C.C.N.L. sono:

Classificazione	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre a 10 anni di anzianità
Livello 1°	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario
Livello 2°	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario
Livello 3°	10 giorni di calendario	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario
Livello 4°	10 giorni di calendario	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, ne di congedo matrimoniale. Al socio o al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui all'art. 61 del presente C.C.N.L., o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.

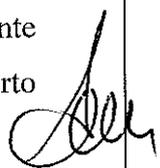
Art. 62 –

Rientro del marittimo al porto d'imbarco o d'ingaggio.

Quando il contratto cessa o si risolve in luogo diverso dal porto d'arruolamento, la cooperativa è tenuta a provvedere al rientro del marittimo.

Il rientro si compie con il ritorno del marittimo al porto d'imbarco o al luogo d'ingaggio, a sua scelta. Se il marittimo ne fa richiesta e non vi è aumento di spesa, il rientro deve essere effettuato provvedendo al suo ritorno in altra località da lui indicata.

Il rientro è effettuato a cura della cooperativa con il mezzo di trasporto maggiormente adeguato alla situazione





La cooperativa deve corrispondere al marittimo per tutta la durata del viaggio di rientro, la retribuzione prevista e stabilita dalla convenzione d'imbarco. Durante il viaggio di rientro il marittimo dovrà essere assicurato contro gli infortuni e le malattie, secondo le norme di legge e del presente contratto. Qualora il marittimo interrompesse la campagna di pesca senza un giustificato motivo, deve essere comunque consentito il rientro ed è tenuto al rimborso delle spese di viaggio all'armatore.

TITOLO XXVII

Trattamento di fine rapporto

Art. 63

Al socio o al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

TITOLO XXVIII

Cessione – Trasformazione dell'Azienda – Liquidazione della Cooperativa

Art. 64

In caso di la cessione e/o il fallimento o liquidazione coatta dell'Armatore qualunque sia la forma giuridica costituita per i marittimi imbarcati ed i soci lavoratori si fa espresso riferimento alle disposizioni di legge in materia.

TITOLO XXIX

Indumenti - attrezzi di lavoro

Art. 65

Quando viene fatto obbligo al socio o al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico della cooperativa.

E' parimenti a carico della cooperativa la spesa relativa agli indumenti che i soci o i lavoratori dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico- sanitari.

La cooperativa è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Il socio o il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto alla Cooperativa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il socio o il lavoratore dipendente deve rendere al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

Art. 66

In caso di perdita di tutti gli effetti personali o della maggior parte di essi per fatto non riconducibile alla responsabilità del soggetto, i marittimi hanno diritto all'indennizzo da parte della cooperativa, del danno subito, entro i limiti massimi indicati nella seguente tabella:

1. indennità perdita corredo:

- comandante-motorista	€ 516.45
- marinaio-motorista	€ 490.63
- giovanotto	€ 258.22
- mozzo	€ 258.22

2. indennità perdita strumenti professionali e utensili:

- comandante-motorista	€ 361.51
- marinaio-motorista	€ 335.69
- giovanotto	€ 51.64
- mozzo	€ 51.64

per perdite parziali le indennità saranno riproporzionate. Le anzidette indennità saranno corrisposte all'atto della liquidazione delle competenze spettanti.

TITOLO XXX

Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore- ambiente di lavoro

Art. 67

Le parti firmatarie del presente C.C.N.L., al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle cooperative armatoriali e/o di produzione e lavoro o armatori aderenti al presente C.C.N.L., convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte quelle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del socio o del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

L'Armatore fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi e osserverà tutte le precauzioni igieniche.

Il socio lavoratore e/o marittimo imbarcato o il lavoratore dipendente le dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali ed in base al piano di sicurezza redatto , curando altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.

TITOLO XXXI

Divieti

Art. 68

E' proibito al socio e al lavoratore dipendente di prestare la propria opera presso cooperative diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

TITOLO XXXII

Risarcimento danni

Art. 69

I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al socio o al lavoratore e/o al dipendente non appena l'Armatore ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al dipendente a qualsiasi titolo.

TITOLO XXXIII

Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Art. 70

E' costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta da sei membri di cui tre nominate dalle Organizzazioni datoriali e tre nominati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L..

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) Esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nella cooperativa del presente C.C.N.L. e della contrattazione integrativa territoriale.
- b) Tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- c) Intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione presenza" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione territoriale;
- d) Verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente C.C.N.L. e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo socio o lavoratore dipendente della Cooperativa: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- e) Esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- f) Esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g) Definire la classificazione del personale, come previsto dal presente C.C.N.L.;
- h) Definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa dal presente C.C.N.L..

TITOLO XXXIV

Composizione delle controversie

Art. 71

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente C.C.N.L., è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n. 604, ed 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione indicata nel presente del presente C.C.N.L..

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti anche dai soci o dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate all'Ufficio Provinciale del Lavoro (Legge 11 agosto 1973, n. 533).

La parte interessata, sia essa lavoratore dipendente che datore di lavoro, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta.

La Commissione di cui all'art. 70 del presente C.C.N.L., ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della

controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

TITOLO XXXV

Codice disciplinare

Art. 72 -

Doveri del socio e del lavoratore dipendente

Il socio o il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza.

Disposizioni disciplinari. – I soci e i lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

- 1) rimprovero verbale,
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del socio o del lavoratore dipendente, senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il socio o il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al socio o al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale decisione dovrà essere comunicata al socio o al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti che:

- a) risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- b) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
- d) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente

presso la Cooperativa;

- f) non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente C.C.N.L. in Cooperativa, commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale della Cooperativa .

E' evidente che il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottate per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggior rilievo.

Ai sensi della normativa sui licenziamenti individuali si precisa che:

- Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.
- Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
- L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta alla cooperativa.
- Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del socio o del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la cooperativa è tenuta a riassumere il socio o il lavoratore dipendente entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno.

- L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 73

Licenziamento per mancanze

Il licenziamento, fermo restando la procedura di cui all'art.7, L.300/1970, con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al socio o al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) Diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno della cooperativa anche fra i soci o i lavoratori dipendenti;
- b) Furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda.
- c) Condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.
- d) Gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda.
- e) Abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi.

TITOLO XXXVI

Patronati

Art. 74

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle Cooperative, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L., si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle Cooperative, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Cooperative le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale. Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore dipendente della Cooperativa per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

I rappresentanti del Patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dalle Cooperative per informazioni di carattere generale.

TITOLO XXXVII

Assistenza sanitaria ed integrativa

Art. 75

Le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica a livello nazionale, composta da 6 (sei) persone, tre per ogni parte stipulante il presente C.C.N.L., per individuare i sistemi, gli strumenti e gli schemi applicativi nel campo dell'assistenza sanitaria ed integrativa nonché gli eventuali rapporti di compatibilità tra l'offerta di servizi e le modalità e l'entità dei finanziamenti.

Fatta salva la facoltà del lavoratore dipendente di accedere o no, ovvero, esercitare opzioni diverse da quelle che potranno essere previste dalla Commissione stessa

TITOLO XXXVIII

Previdenza integrativa

Art. 76

Le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica a livello nazionale, composta da 6 (sei) persone tre per ogni parte stipulante il presente C.C.N.L., per individuare i sistemi, gli strumenti e gli schemi applicativi nel campo della previdenza integrativa, nonché gli eventuali rapporti di compatibilità tra l'offerta di servizi e le modalità e l'entità dei finanziamenti.

E' fatta salva la facoltà del lavoratore dipendente di aderire o no, ovvero esercitare opzioni diverse da quelle che potranno essere previste dalla Commissione stessa.

TITOLO XXXIX

Ente Nazionale Bilaterale

Art. 77

Le Parti convengono di istituire la costituzione di un Ente Nazionale Bilaterale.

TITOLO XL

Ente Nazionale di Mutualità

Art. 78

Le Parti convengono di istituire una Commissione Paritetica a livello nazionale, composta da 6 (sei) persone tre per ogni parte stipulante il presente C.C.N.L., per individuare eventuali sistemi, e strumenti applicativi per la costituzione di un Ente Nazionale di Mutualità.

TITOLO XLI

Contratti di inserimento

Art. 79

L'assunzione a tempo indeterminato di soci o di lavoratori dipendenti privi di specifica esperienza lavorativa, si applica per un periodo di 24 (ventiquattro) mesi il trattamento retributivo di seguito riportato:

- a) primo anno 85% (ottantacinque percento) della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento,
- b) secondo anno 90% (novanta percento) della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento.

L'instaurazione del rapporto di lavoro con Contratto d'inserimento dovrà risultare da atto scritto.

TITOLO XLII

Contratti di riallineamento

Art. 80

Il presente C.C.N.L. recepisce l'intera normativa vigente in tema di Contratti di Riallineamento retributivo.

Proprietà privata.

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad Enti, Organizzazioni, Imprese e Privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

Francesco Colloco
Syde Amaro
Giuseppe
John
Amoroso