



**CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO**

**PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLE MICRO, PICCOLE E  
MEDIE IMPRESE DEI SETTORI DI PESCA, ACQUACOLTURA E  
MARICOLTURA ISPIRATO AI PRINCIPI DELLA BLUE ECONOMY  
SOTTO QUALSIASI FORMA GIURIDICA COSTITUITA  
COMPRESA LA FORMA COOPERATIVA**

**TRIENNIO ECONOMICO E NORMATIVO: DAL 19  
NOVEMBRE 2025 AL 18 NOVEMBRE 2028 - CODICE  
CONTRATTO E07E**

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

### INDICE

PREMESSA	
<b>CAPITOLO I - DISPOSIZIONI INIZIALI E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE</b>	8
Art. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE	8
Art. 2 ALLINEAMENTO CONTRATTUALE	8
Art. 3 RIMANDO DI SPECIFICI ISTITUTI CONTRATTUALI	8
Art. 4 SCHEMA CONTRATTUALE	9
Art. 5 DECORRENZA E DURATA CONTRATTUALE	9
Art. 6 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	9
<b>CAPITOLO II - RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI</b>	9
Art. 7 LIVELLI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	10
Art. 8 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E PROCEDURA DI RINNOVO	10
Art. 9 DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE NAZIONALE	10
Art. 10 SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE	10
Art. 11 PROCEDURE PER IL RINNOVO DELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO	12
Art. 12 BENEFICI FISCALI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO	12
Art. 13 MATERIE DELEGATE ALLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO	12
Art. 14 GESTIONE DEI CONFLITTI	13
Art. 15 DIRITTO DI SCIOPERO	14
Art. 16 RAPPRESENTANZE SINDACALI	14
Art. 17 COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI (R.S.A.)	14
Art. 18 PROCEDURA DI COSTITUZIONE E DESIGNAZIONE DEI COMPONENTI LE R.S.A.	15
Art. 19 COMPITI DELLE R.S.A.	15
Art. 20 NUMERO DEI DIRIGENTI DELLA R.S.A.	15
Art. 21 PERMESSI NON RETRIBUITI DEI DIRIGENTI SINDACALI	16
Art. 22 ASSEMBLEA SINDACALE	16
Art. 23 REFERENDUM	17
Art. 24 DIRITTO DI AFFISSIONE DEI DIRIGENTI SINDACALI	17
Art. 25 LOCALI DEI RAPPRESENTANTI SINDACALI AZIENDALI	17
Art. 26 TRATTENUTE SINDACALI	17
Art. 27 REVOCA DELLA DELEGA SINDACALE	18
Art. 28 TRASFERIMENTO DEL DIRIGENTE SINDACALE	18
Art. 29 LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE SINDACALE	18
<b>CAPITOLO III - DIRITTI INDIVIDUALI DEI LAVORATORI E CONTRASTO A TUTTE LE TIPOLOGIE DI DISCRIMINAZIONE</b>	18
Art. 30 LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI	18
Art. 31 LOTTA ALLE MOLESTIE E BUONE AZIONI	19
Art. 32 POLITICHE INCLUSIVE	19
Art. 33 TUTELA DELLA PRIVACY	20
Art. 34 TUTELA DELLE CONDOTTE PERSONALI	20
Art. 35 AZIONI DI MONITORAGGIO DELLE CONDOTTE DEI LAVORATORI	20
Art. 36 PROCEDURE DI CONCILIAZIONE PER LE CONTROVERSIE	20
Art. 37 COMMISSIONE PARITETICA DI CONCILIAZIONE	21
Art. 38 RINUNZIE E TRANSAZIONI	22
Art. 39 COMMISSIONE PER LE CONTROVERSIE INTERPRETATIVE	22
Art. 40 COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ	22
<b>CAPITOLO IV COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E VARIE TIPOLOGIE CONTRATTUALI</b>	23
Art. 41 ASSUNZIONE DEI LAVORATORI	23
Art. 42 PERIODO DI PROVA DEI LAVORATORI	25
Art. 43 TIPOLOGIE DI CONTRATTO D'IMBARCO	26
Art. 44 DOVERI DELL'EQUIPAGGIO	26

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Art. 45	CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO.....	27
Art. 46	PERIODO DI PROVA.....	27
Art. 47	RECESSO E RISOLUZIONE ANTE-TEMPUS.....	27
Art. 48	CASI DI DIVIETO DI ASSUNZIONE A TERMINE.....	28
Art. 49	DURATA MASSIMA DEL PRIMO CONTRATTO.....	28
Art. 50	CAUSALI PER I CONTRATTI SUPERIORI AI 12 MESI.....	28
Art. 51	RINNOVI E LIMITE TEMPORALE.....	29
Art. 52	DEROGA LEGALE AL LIMITE MASSIMO DI DURATA.....	30
Art. 53	PERCENTUALE MASSIMA DI CONTRATTI A TERMINE.....	30
Art. 54	ESENZIONI DAI VINCOLI DI CONTINGENTAMENTO.....	30
Art. 55	PROROGHE E DURATA MASSIMA DEI RAPPORTI.....	31
Art. 56	INTERVALLI TRA UN CONTRATTO E L'ALTRO.....	31
Art. 57	PROSECUZIONE DI FATTO DOPO LA SCADENZA.....	31
Art. 58	FERIE ANNUALI.....	32
Art. 59	PARITÀ DI TRATTAMENTO.....	32
Art. 60	DIRITTO DI PRECEDENZA NELLE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO.....	32
Art. 61	INFORMATIVA SUI CONTRATTI A TERMINE.....	33
Art. 62	FORMAZIONE.....	33
Art. 63	LAVORO A TEMPO PARZIALE.....	33
Art. 64	FORMA E CONTENUTO DEL CONTRATTO.....	34
Art. 65	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.....	34
Art. 66	CLAUSOLE ELASTICHE.....	34
Art. 67	LAVORO SUPPLEMENTARE.....	35
Art. 68	LAVORO STRAORDINARIO NEL TEMPO PARZIALE.....	35
Art. 69	DURATA MASSIMA DELL'ORARIO DI LAVORO ORDINARIO E STRAORDINARIO.....	35
Art. 70	PARITÀ DI TRATTAMENTO ECONOMICO-NORMATIVO.....	35
Art. 71	TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE E VICEVERSA.....	36
Art. 72	TUTELE PER IL LAVORATORE.....	37
Art. 73	INFORMAZIONI SINDACALI.....	37
Art. 74	DISCIPLINA DEL LAVORO INTERMITTENTE.....	38
Art. 75	VARIE TIPOLOGIE DI LAVORO INTERMITTENTE.....	38
Art. 76	LAVORATORI DI ETÀ INFERIORE AI 24 ANNI E SUPERIORE AI 55 ANNI.....	38
Art. 77	LAVORATORI DI ETÀ COMPRESA TRA I 24 E I 55 ANNI.....	38
Art. 78	DIVIETO DI STIPULA DEL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE.....	39
Art. 79	FORMA E CONTENUTO DEL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE.....	39
Art. 80	DURATA DI LAVORO DEL CONTRATTO INTERMITTENTE.....	40
Art. 81	RETRIBUZIONE E INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ.....	40
Art. 82	PARITÀ DI TRATTAMENTO.....	40
Art. 83	INFORMATIVA.....	41
Art. 84	COMPUTO DEI LAVORATORI INTERMITTENTI.....	41
Art. 85	CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE.....	41
<b>CAPITOLO V - ORARIO DI LAVORO, FERIE, PERMESSI E CONCEDI.....</b>		<b>45</b>
Art. 86	NORMALE ORARIO DI LAVORO.....	45
Art. 87	RIPOSI SETTIMANALI, FESTIVITÀ E RIPOSI RETRIBUITI.....	46
Art. 88	PERMESSI RETRIBUITI.....	46
Art. 89	FERIE.....	47
Art. 90	ASSENZE PER FORZA MAGGIORE.....	47
Art. 91	RIENTRO/RIMPATRIO DEL MARITTIMO AL PORTO DI IMBARCO.....	47
Art. 92	SOSTITUZIONI.....	48
Art. 93	VESTIARIO.....	48
Art. 94	LAVORO FESTIVO.....	48
Art. 95	AGEVOLAZIONI ALLO STUDIO.....	49

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Art. 96	CONGEDO MATRIMONIALE.....	49
Art. 97	DECORRENZA DEL CONGEDO .....	49
Art. 98	CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA .....	49
Art. 99	OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE .....	49
Art. 100	PERMESSI PER LUTTO E GRAVE INFERMITÀ.....	50
Art. 101	ALTRI PERMESSI RETRIBUITI.....	51
Art. 102	PERMESSI PER DONATORI DI SANGUE E MIDOLLO OSSEO .....	51
Art. 103	PERMESSI EX LEGGE N.104 DEL 1992 E S.M.I. ....	51
Art. 104	PERMESSI PER L'ASSISTENZA DI FAMILIARI CON DISABILITÀ.....	52
Art. 105	CONTROLLO DEL DATORE DI LAVORO .....	52
Art. 106	DISPOSIZIONI SPECIALI.....	52
Art. 107	PERMESSI PER GRAVI CALAMITÀ .....	53
Art. 108	CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI.....	53
Art. 109	DURATA .....	54
Art. 110	CONSEGUENZE SUL RAPPORTO DI LAVORO .....	54
Art. 111	LIMITI ALLA CONCESSIONE.....	55
Art. 112	RIENTRO IN SERVIZIO.....	55
Art. 113	CONGEDO PER TOSSICODIPEDENZA.....	55
Art. 114	CARICHE PUBBLICHE .....	55
Art. 115	AMMINISTRAZIONI LOCALI .....	56
Art. 116	OPERAZIONI ELETTORALI .....	56
Art. 117	PROTEZIONE CIVILE.....	56
Art. 118	ASPETTATIVA NON RETRIBUITA .....	56
Art. 119	CONGEDO DI MATERNITÀ.....	56
Art. 120	ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER PATERNITÀ .....	58
Art. 121	CONGEDI PARENTALI .....	58
Art. 122	RIPOSI GIORNALIERI.....	58
Art. 123	CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO.....	58
Art. 124	PART-TIME DOPO LA GRAVIDANZA.....	59
<b>CAPITOLO VI – RETRIBUZIONE, MAGGIORAZIONI E INDENNITÀ VARIE .....</b>		<b>59</b>
Art. 125	DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE.....	59
Art. 126	TREDICESIMA MENSILITÀ E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ.....	61
Art. 127	PREMIO DI RISULTATO.....	61
Art. 128	UNA TANTUM .....	62
Art. 129	AIUTI AL SETTORE MARITTIMO .....	62
Art. 130	QUALITÀ E QUANTITÀ DEI VIVERI .....	62
Art. 131	LAVORO STRAORDINARIO.....	63
Art. 132	LAVORO NOTTURNO.....	63
Art. 133	GIORNI FESTIVI TRASCORSI IN NAVIGAZIONE .....	64
Art. 134	INDENNITÀ VARIE .....	64
<b>CAPITOLO VII - DISCIPLINA DELLA MALATTIA E DELL'INFORTUNIO DEL LAVORATORE .....</b>		<b>64</b>
Art. 135	MALATTIA.....	64
Art. 136	OBBLIGHI DEL LAVORATORE .....	65
Art. 137	PERIODO DI COMPORTO.....	65
Art. 138	MALATTIE ONCOLOGICHE .....	66
Art. 139	TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA.....	66
Art. 140	ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA.....	67
Art. 141	INFORTUNIO .....	67
Art. 142	RINVIO ALLE LEGGI.....	67
<b>CAPITOLO VIII - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO E RESPONSABILI DELLA SICUREZZA .....</b>		<b>68</b>
Art. 143	SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE DEL LAVORATORE.....	68
Art. 144	ATTUAZIONE NORMATIVA D.LGS 81/08 E S.M.I. ....	68

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Art. 145	MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE .....	68
Art. 146	RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA .....	69
Art. 147	ELEGGIBILITÀ ATTIVA E PASSIVA .....	69
Art. 148	DURATA DELL'INCARICO .....	69
Art. 149	PERMESSI RLS .....	69
Art. 150	FORMAZIONE RLS .....	69
Art. 151	CONTENUTI E DURATA DELLA FORMAZIONE RLS .....	69
Art. 152	FORMAZIONE INTEGRATIVA IN CASO DI INNOVAZIONE .....	70
Art. 153	RIUNIONI PERIODICHE .....	70
Art. 154	CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE .....	70
Art. 155	MOBBING .....	70
Art. 156	STRESS LAVORO CORRELATO .....	71
Art. 157	IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE (RLST) .....	71
Art. 158	COMPETENZE DEL RLST .....	71
Art. 159	DURATA, CONTENUTI E MODALITÀ DELLA FORMAZIONE DEL RLST .....	72
Art. 160	IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA DI SITO PRODUTTIVO .....	72
Art. 161	PREPOSTO .....	72
CAPITOLO IX - NORME DISCIPLINARI E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....		74
Art. 162	PROVEDIMENTI DISCIPLINARI .....	74
Art. 163	PROCEDURE IN CASO DI LICENZIAMENTO .....	78
Art. 164	SISTEMI DI VIDEO SORVEGLIANZA AZIENDALE .....	79
Art. 165	PREAVVISO .....	80
Art. 166	ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER ASSENZA INGIUSTIFICATA .....	80
Art. 167	PREAVVISO ATTIVO .....	80
Art. 168	TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO .....	81
Art. 169	RICHIEDA DI ANTICIPAZIONE TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO .....	82
Art. 170	CORRESPONSIONE DEL TFR .....	83
Art. 171	MORTE DEL LAVORATORE .....	83
CAPITOLO X - ENTI BILATERALI E DISPOSIZIONI FINALI .....		83
Art. 172	BILATERALITÀ .....	83
Art. 173	ENTE BILATERALE NAZIONALE .....	84
Art. 174	ENTI BILATERALI TERRITORIALI .....	85
Art. 175	COMMISSIONI DI CONCILIAZIONE .....	85
Art. 176	COMMISSIONI DI CERTIFICAZIONE .....	86
Art. 177	FUNZIONAMENTO EPABIC .....	87
Art. 178	FINANZIAMENTO ENTE BILATERALE EPABIC .....	87
Art. 179	FINANZIAMENTO ENTI TERRITORIALI .....	87
Art. 180	WELFARE CONTRATTUALE .....	88
Art. 181	FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA CONTRATTUALE .....	88
Art. 182	FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA .....	89
Art. 183	ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE OPN ITALIA LAVORO .....	89
Art. 184	DIVULGAZIONE DEL CONTRATTO .....	89
Art. 185	CONVENZIONI DI IMBARCO .....	90
Art. 186	COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA AGLI UFFICI DI COLLOCAMENTO DELLA GENTE DI MARE .....	91
Art. 187	ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA .....	91
Art. 188	CO.AS.CO - CONTRIBUTO ASSISTENZA CONTRATTUALE .....	91
Art. 189	RINVII .....	92
ALLEGATO A- MINIMI TABELLARI .....		92



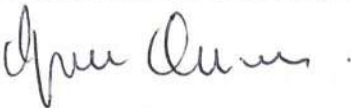
## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

L'anno 2025 il giorno 19 del mese di novembre, in Roma, presso la sede della CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali, sita in Piazza Delle Muse, n. 8, si sono costituite le seguenti Parti sociali:

Confederazione Nazionale del Lavoro – CNL, rappresentata dal Presidente Michele Antonio Eramo,



Federazione Nazionale Pesca CNL, rappresentata dal Presidente Giovanni Maria Pulina;

E 

CIU Unionquadri, rappresentata dalla Presidente Nazionale Gabriella Ancora,

Le parti ritengono necessario tutelare il potere di acquisto dei lavoratori e allo stesso tempo favorire la crescita e lo sviluppo delle imprese e convengono al rinnovo del CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLE MICRO, PICCOLE E MEDIE IMPRESE DEI SETTORI DI PESCA, ACQUACOLTURA E MARICOLTURA ISPIRATO AI PRINCIPI DELLA BLUE ECONOMY SOTTO QUALSIASI FORMA GIURIDICA COSTITUITA COMPRESA LA FORMA COOPERATIVA, con codice Cnel per flusso Uniemens: E07E

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

### **PREMESSA**

La pesca è una delle attività economiche più importanti del mondo, fonte di ricchezza, occupazione e salute, sia nei paesi sviluppati che nei paesi in via di sviluppo. Essa svolge un ruolo importante per eliminare la fame, la promozione della salute e la riduzione della povertà.

Il presente contratto garantisce la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale. Il contratto collettivo nazionale di lavoro vuole essere un'occasione importante per determinare la capacità di tutti i soggetti che operano nel settore della Pesca a qualificare le scelte produttive, finanziarie ed operative per una migliore efficienza dei servizi e della tutela e valorizzazione del lavoro e delle professionalità presenti nel settore.

Ciò rende attuale una visione più conforme alle necessità produttive del mondo lavorativo come un elemento importante della stessa innovazione del nostro sistema produttivo.

Attraverso la stipula del presente CCNL le Parti hanno inteso dare una risposta efficace alle esigenze di un mercato del lavoro in costante cambiamento, fornendo un riferimento contrattuale ai datori di lavoro ed ai lavoratori del settore, individuandone le criticità e ricercando soluzioni innovative che possano contribuire alla valorizzazione delle relative figure professionali, alla creazione di nuovi posti di lavoro ed al miglioramento delle condizioni di lavoro.

Le parti, nel riconoscere la specificità dell'attività imprenditoriale e del sistema di relazioni sindacali nel settore della Pesca, attribuiscono all'esperienza delle relazioni sindacali e della bilateralità maturata nel comparto, una fondamentale funzione per lo sviluppo del settore dal punto di vista economico, produttivo ed occupazionale.

Le parti ritengono necessario lanciare un nuovo modello di relazioni industriali, attraverso un nuovo schema di relazioni sindacali che aiuti lo sviluppo, contribuisca a risolvere le difficoltà di aree e settori specifici, migliori le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenti la competitività delle piccole e medie imprese, favorisca l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Le parti, in considerazione dell'evoluzione costante delle professioni e del mercato del lavoro, anche alla luce dell'impatto della digitalizzazione, considerati gli sviluppi del processo di modernizzazione del quadro giuridico e istituzionale di riferimento e di inclusione operato dalle parti firmatarie a favore dei lavoratori titolari di rapporti di lavoro non subordinato si ribadisce



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

l'impegno a monitorare l'evoluzione del mercato del lavoro e delle professioni e dei relativi profili professionali per fornire ulteriori risposte alle esigenze dei citati lavoratori.

Proprio per questo le Parti demandano all'Ente Bilaterale EPABIC il compito di monitorare l'andamento del mercato lavoro, dei nuovo profili professionali, di promuovere e mettere in atto tutte le azioni di politiche attive che possano consentire il raggiungimento dei suddetti obiettivi: inserimento e reinserimento occupazionale nel settore di riferimento, integrazione lavorativa di soggetti provenienti da contesti lavorativi differenti, incontro tra domanda e offerta di lavoro per consentire ai beneficiari l'attivazione di nuovi rapporti di lavoro dipendente continuativi e stabili nel tempo, sostegno ai lavoratori nella costruzione o ricostruzione della propria identità professionale e potenziamento delle competenze.

Le Parti si danno atto di avvalersi dei servizi offerti da O.N.A.S.P.I.- iscritta al registro delle professioni anche per il rilascio dei crediti formativi e convengono di recepire quanto indicato dal D.Lgs. 81/15 in materia di riordino dei contratti collettivi di lavoro prevedendo le funzionalità dell'organismo paritetico nazionale denominato O.P.N. Italia lavoro – dando attuazione di quanto indicato nel regolamento interno dell'O.P.N. stesso e in accordo con quanto stabilito dagli accordi Stato/Regioni in materia di salute e sicurezza.

# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

## **CAPITOLO I - DISPOSIZIONI INIZIALI E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

### **Art. 1      AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto di lavoro si applica:

- Ai lavoratori dipendenti imbarcati da cooperative di pesca;
- Al personale imbarcato su natanti assicurati ai sensi della legge 250/58 armati da soci di cooperative di pesca.

Ai fini del presente contratto l'attività di pesca viene suddivisa in due categorie omogenee per redditività, sulla base del sistema e/o attrezzo di pesca esercitato, nel modo seguente:

- A) tutti i sistemi e/o attrezzi allorquando siano esercitati con natanti di stazza lorda superiori a 10 tonnellate e, indipendentemente dalla stazza, unità che esercitano strascico e/o volante;
- B) altri sistemi e/o attrezzi di pesca, pesca subacquea professionale e pesca professionale in acque interne e lagunari.

### **Art. 2      ALLINEAMENTO CONTRATTUALE**

Per tutta la sua durata e validità, il presente CCNL deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

Sono fatte salve, in ogni caso e per tutti gli istituti contrattuali, le condizioni di miglior favore di fatto acquisite dal singolo lavoratore, qualunque sia il titolo da cui le stesse derivino, le condizioni di miglior favore previste dalla legge e/o dalla contrattazione di secondo livello realizzata nel settore.

Alla contrattazione collettiva di secondo livello trovano applicazione le misure di decontribuzione e detassazione previste dalla normativa di legge vigente.

### **Art. 3      RIMANDO DI SPECIFICI ISTITUTI CONTRATTUALI**

Le Parti contraenti ribadiscono che il presente CCNL demanda la gestione condivisa di alcune materie, tra le quali:

- Concertazione;
- Modelli Contrattuali;



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

- Rappresentatività;
- Apprendistato;
- Sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Bilateralità;

### **Art. 4 SCHEMA CONTRATTUALE**

L'attuale schema contrattuale in essere tra le Parti sottoscrittrici del CCNL prevede che la contrattazione collettiva sia di vigenza triennale e che la contrattazione di secondo livello (territoriale o aziendale), anch'essa di durata triennale, abbia ad oggetto le materie delegate dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.

### **Art. 5 DECORRENZA E DURATA CONTRATTUALE**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro decorre dalla data del 19/11/2025 e scade il 18/11/2028. Le Parti si impegnano, durante tutto il periodo di vigenza del presente CCNL, a rivedersi con cadenza annuale al fine di armonizzare, rispetto ai futuri andamenti, l'attuale disciplina economica e normativa. Nell'ipotesi di disdetta contrattuale, ciascuna Parte potrà dare disdetta del presente CCNL mediante comunicazione con lettera A/R da inviarsi a tutte le Parti sottoscrittrici ed all'Ente Bilaterale EPABIC. La comunicazione andrà inviata con un preavviso di mesi sei.

### **Art. 6 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

✓ *Qualifiche - Personale imbarcato:*

- Comandante-Motorista Capopesca;
- Marinaio polivalente;
- Marinaio;
- Giovanotto;
- Mozzo.

## **CAPITOLO II - RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI**



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

### **Art. 7 LIVELLI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

La contrattazione collettiva, si articola nei seguenti due livelli:

- contrattazione collettiva di 1° livello ovvero di livello nazionale;
- contrattazione collettiva di 2° livello ovvero decentrata integrativa, aziendale e/o territoriale.

### **Art. 8 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E PROCEDURA DI RINNOVO**

Le Parti, pur riconoscendo alla Contrattazione Collettiva Nazionale un ruolo centrale nella regolazione dei rapporti di lavoro, valutano opportuno il superamento della rigidità della stessa e si impegnano a promuovere un nuovo modello sindacale nel quale la contrattazione di secondo livello, opportunamente potenziata e regolata, possa sempre più derogare al Contratto Collettivo Nazionale, colmando le differenziazioni territoriali, produttive e salariali.

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, sei mesi prima della scadenza. Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo la presentazione della piattaforma, le Parti si asterranno dall'intraprendere iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Il rinnovo del presente CCNL andrà effettuato entro i 120 giorni dalla sua scadenza naturale; in caso di prolungamento delle trattative oltre la suddetta data, ai lavoratori sarà riconosciuta un'indennità di vacanza contrattuale pari al 50% del tasso di inflazione programmata.

### **Art. 9 DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE NAZIONALE**

Le Parti si impegnano ad effettuare annualmente una verifica dell'andamento del quadro economico, produttivo ed occupazionale dei settori regolamentati dal presente CCNL. In tale occasione saranno oggetto di esame congiunto lo stato dei livelli occupazionali, le eventuali ricadute conseguenti a processi di innovazione tecnologica, le eventuali ricadute conseguenti al manifestarsi di dinamiche di natura commerciale, l'andamento dei consumi, l'andamento delle azioni di politica attiva, l'efficacia delle azioni formative, la quantità e la qualità degli accordi di secondo livello sottoscritti e l'andamento delle politiche di welfare e di sostegno al reddito.

### **Art. 10 SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE**

Dall'entrata in vigore del presente contratto, anche tramite Federazioni o Associazioni aderenti e autorizzate dalle OO. SS. firmatarie, può essere attivata la contrattazione collettiva territoriale o aziendale. Le materie oggetto di contrattazione sono quelle previste dal presente CCNL nei

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

successivi articoli;

Le Parti, nel confermare la contrattazione di secondo livello quale strumento di vantaggio, che apre opportunità sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto dei fattori che gravano sui datori di lavoro e sui territori, individuano i seguenti criteri guida per l'esercizio di tale livello di confronto;

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal presente C.C.N.L. o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale, secondo il principio del *ne bis in idem*;

La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro. Laddove la contrattazione aziendale o territoriale istituisca riconoscimenti economici di natura variabile (cosiddetti premi di produttività), questi dovranno avere come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, efficienza ed innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività e della produttività, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti dal DM 25 marzo 2016 e della successiva circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno. A tal fine la contrattazione aziendale o territoriale dovrà prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che possono consistere, ad esempio, nell'aumento della produzione o nel risparmio di fattori produttivi, ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi offerti, anche attraverso la riorganizzazione del lavoro. Il raggiungimento degli obiettivi prefissati dovrà essere verificabile in modo oggettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati nel contratto.

Laddove la contrattazione di secondo livello istituisca indennità, emolumenti o premi fissi, tali somme non potranno accedere ai benefici fiscali previsti dalla legge.

È possibile definire appositi accordi di secondo livello che prevedano, a richiesta del lavoratore, la sostituzione in tutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare resi dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale sanitaria o culto.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo, previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti.

Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non concorrono alla determinazione della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti, e per i datori di lavoro dall'Associazione territoriale a carattere generale aderente alla CNL.

I Contratti Aziendali o Territoriali dovranno essere depositati presso la Direzione Territoriale del



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione.

La contrattazione aziendale o territoriale è resa efficace e vincolante tra le Parti sottoscrittrici esclusivamente a seguito della verifica di conformità effettuata da apposite commissioni in seno all'Ente Bilaterale EPABIC, ad oggetto la conformità dei contenuti dell'accordo alle disposizioni del presente CCNL.

Al secondo livello di contrattazione regionale, inoltre, le Parti firmatarie potranno definire accordi connessi alle attività stagionali.

### **Art. 11 PROCEDURE PER IL RINNOVO DELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**

Al fine di avviare le trattative per il rinnovo del secondo livello di contrattazione la piattaforma sarà presentata in tempo utile, due mesi prima della scadenza. Durante tale periodo, e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma. Annualmente le Parti esamineranno l'andamento del quadro economico, produttivo ed occupazionale a livello territoriale o aziendale cercando di elaborare indirizzi utili alla risoluzione delle criticità che interessano particolari ambiti produttivi e lavorativi.

### **Art. 12 BENEFICI FISCALI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO**

Gli accordi territoriali o aziendali attuati in applicazione del presente CCNL potranno accedere alle condizioni previste dalla legge, agli sgravi previsti per la contrattazione di secondo livello. Detti accordi dovranno, pena la loro nullità, riguardare solo le materie oggetto di contrattazione che sono previste dal presente CCNL nei successivi articoli.

### **Art. 13 MATERIE DELEGATE ALLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**

Possono essere concluse attraverso la contrattazione aziendale o territoriale specifiche intese, anche peggiorative, finalizzate a modificare in tutto o in parte singoli istituti economici e normativi del presente CCNL di categoria in un'ottica di superamento di situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale di determinate aree produttive.

Più precisamente le intese possono essere finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Maggiore occupazione
- Qualità dei contratti di lavoro
- Adozione di forme di partecipazione dei lavoratori
- Emersione del lavoro irregolare



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

- Incrementi di competitività e di salario
- Gestione delle crisi aziendali ed occupazionali
- Investimenti e avvio di nuove attività
  
- **Le materie che possono essere oggetto di contrattazione di secondo livello territoriale o aziendale sono:**
  - tabelle d'armamento e di esercizio;
  - riposo settimanale;
  - ferie pesca mediterranea;
  - perdite e deterioramento di attrezzi pesca, lampade e muccigna;
  - organizzazione del lavoro;
  - salario di produttività e welfare aziendale

### **Art. 14 GESTIONE DEI CONFLITTI**

Ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente ed al fine di favorire il regolare andamento delle relazioni sindacali, prevenendo e riducendo quanto più possibile le situazioni conflittuali ed i conseguenti effetti negativi per le imprese e per i lavoratori, le Parti sottoscrittrici osserveranno le procedure di raffreddamento e di conciliazione in appresso specificate, secondo la ripartizione tra vertenze nazionali (A) e vertenze territoriali/aziendali (B).

#### **A. Controversie nazionali**

Le controversie aventi ad oggetto la disciplina del rapporto di lavoro e l'esercizio dei diritti sindacali che riguardano una pluralità di dipendenti dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione da effettuarsi tra CNL e le associazioni sindacali, escludendo durante la fase di confronto il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale e legale. È esclusa dalla predetta procedura la materia attinente ai licenziamenti collettivi, per la quale si applica la legge n. 223 del 1991 e s.m.i.

L'intero procedimento deve concludersi, indipendentemente dall'esito, entro trenta giorni, trascorsi i quali le Parti saranno libere di agire secondo il proprio interesse.

#### **B. Livello regionale**

Qualora insorga un conflitto collettivo di lavoro presso più aziende di una stessa regione, le Segreterie territorialmente competenti delle OO.SS. firmatarie, congiuntamente o



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

singolarmente, chiederanno l'attivazione della procedura di seguito indicata.

Entro i dieci giorni successivi alla ricezione della predetta comunicazione, l'ente bilaterale di riferimento si attiverà per il tentativo di risoluzione della vertenza. Dopo dieci giorni lavorativi, quale che sia l'esito del confronto, le Parti saranno libere di agire secondo interesse.

Durante l'espletamento delle procedure di cui sopra e Parti si asterranno da ogni azione diretta.

### **Art. 15 DIRITTO DI SCIOPERO**

Le Parti con il presente CCNL si pongono l'obiettivo di costruire nuove relazioni sindacali e sociali, e l'intento di accrescere la solidarietà tra le diverse espressioni dei lavoratori. Il quadro dei rapporti e delle relazioni sindacali offre un forte contributo di chiarezza attraverso l'autonoma regolamentazione delle procedure e delle forme di sciopero ed esige dalle controparti una contemporanea e corrispondente reciprocità di impegni e di atteggiamenti comportamentali, in modo che l'intero sistema delle relazioni possa conseguire livelli di trasparenza e di sicura efficacia su tutto l'arco dei problemi che costituiscono l'insieme dei rapporti. Le Parti sottoscrittrici demandano all'EPABIC la definizione di un Codice di condotta.

### **Art. 16 RAPPRESENTANZE SINDACALI**

Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui al presente Titolo, sono considerati dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.);

b) dei Consigli o dei Comitati direttivi nazionali o periferici delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti del presente contratto nonché gli associati ai quali è attribuita, con atto formale, la responsabilità e la gestione di un settore predeterminato.

### **Art. 17 COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI (R.S.A.)**

La RSA svolge le attività sindacali e negoziali per le materie di interesse dei lavoratori dipendenti dell'azienda come previsto dallo statuo dei lavoratori.

Le R.S.A. possono essere costituite nelle aziende che occupano almeno 15 lavoratori dipendenti.

Nelle aziende che si articolano in più unità produttive è costituita una RSA presso ciascuna unità produttiva con almeno 10 lavoratori, potendosi altresì costituire un coordinamento aziendale.

Nelle aziende con un numero di dipendenti da inferiore a 15 lavoratori è facoltà del datore di lavoro riconoscere la costituzione delle R.S.A.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

A tal fine si computano come unità intere i lavoratori a tempo parziale e quelli a tempo determinato.

### **Art. 18 PROCEDURA DI COSTITUZIONE E DESIGNAZIONE DEI COMPONENTI LE R.S.A.**

Le R.S.A si costituiscono su iniziativa dei lavoratori, nell'ambito delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

A tal fine ciascuna delle suddette organizzazioni sindacali può promuovere, d'intesa con i lavoratori, una riunione a livello aziendale ovvero a livello di singola unità produttiva, per la designazione dei rappresentanti sindacali dei lavoratori.

All'esito delle riunioni l'organizzazione sindacale comunica per iscritto all'azienda i nominativi dei componenti e dei dirigenti la RSA.

### **Art. 19 COMPITI DELLE R.S.A.**

Sono di competenze delle R.S.A. le seguenti materie:

- a) diritti di informazione e/o consultazione per quanto di loro competenza ai sensi della normativa vigente e del presente contratto;
- b) la verifica del rispetto degli adempimenti connessi all'apprendistato;
- c) la contrattazione sui controlli a distanza;
- d) la contrattazione retribuzione premiale;
- e) gli altri ambiti demandati alla contrattazione aziendale.

### **Art. 20 NUMERO DEI DIRIGENTI DELLA R.S.A.**

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

- a) ad un dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) ad un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità di maggiori dimensioni in aggiunta al numero minimo di cui alla lett. b).



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende di cui alla lett. b) e c) del comma precedente e a un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lett. a).

A tal fine i lavoratori con contratto part time saranno computati come unità intere.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la Rappresentanza Sindacale Aziendale.

### **Art. 21 PERMESSI NON RETRIBUITI DEI DIRIGENTI SINDACALI**

I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato

### **Art. 22 ASSEMBLEA SINDACALE**

Le R.S.A. sono legittimate a esercitare il diritto di indire assemblee sindacali in azienda, quali strumenti di democrazia diretta volti a favorire l'effettiva partecipazione dei lavoratori alla discussione e alla decisione di tematiche sindacali.

L'assemblea sindacale può avere luogo sia al di fuori che durante l'orario di lavoro.

Le assemblee svolte durante l'orario di lavoro si svolgono nei limiti di 12 ore annue, per le quali deve essere corrisposta al lavoratore che vi partecipa la normale retribuzione.

Le assemblee possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi e possono essere indette, nell'unità produttiva dell'azienda, dalle RSA singolarmente o congiuntamente, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e lavoristico.

La convocazione dell'assemblea deve essere comunicata al datore di lavoro con un anticipo di almeno 2 giorni lavorativi, salvo urgenza.

Quando l'assemblea ha luogo durante l'orario di lavoro, il datore di lavoro ha l'obbligo di apprestare un locale idoneo a ospitare l'assemblea e di vigilare sull'effettiva disponibilità dello stesso da parte di tutte le RSA che abbiano il diritto di fruirne.

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale ovvero, in sua assenza, quella unitaria.

Sarà agevolata la partecipazione dei lavoratori posti in lavoro agile.

### **Art. 23 REFERENDUM**

Le R.S.A. sono legittimate a indire referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale.

Hanno diritto a partecipare ai referendum tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, dei referendum sindacali.

I contratti aziendali possono stabilire ulteriori modalità per lo svolgimento dei referendum.

### **Art. 24 DIRITTO DI AFFISSIONE DEI DIRIGENTI SINDACALI**

Le R.S.A. hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione dei lavoratori detti spazi in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, all'interno dell'unità produttiva. Ove possibile, sarà istituita apposita bacheca sindacale elettronica nell'area intranet dell'azienda.

### **Art. 25 LOCALI DEI RAPPRESENTANTI SINDACALI AZIENDALI.**

Nelle unità produttive con un numero inferiore a 200 dipendenti, le R.S.A. hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, il datore di lavoro è tenuto a porre in modo permanente a disposizione delle R.S.A. un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

### **Art. 26 TRATTENUTE SINDACALI**

Il datore di lavoro provvederà alla trattenuta delle quote sindacali a favore della O.S. firmataria del presente CCNL a fronte della presentazione dei lavoratori di specifica delega autorizzativa.

Gli importi saranno pari all'1% della retribuzione lorda.

Gli importi andranno bonificati mensilmente alla O.S. destinataria.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Le deleghe potranno essere annullate in qualsiasi momento e cesseranno di produrre effetti dalla retribuzione del mese successivo a quello della disdetta.

Le disdette vanno inviate a cura del lavoratore al datore di lavoro che rilascerà apposita ricevuta.

### **Art. 27    REVOCA DELLA DELEGA SINDACALE**

La delega è rilasciata a tempo indeterminato, fermo restando che può essere revocata in qualsiasi momento dal lavoratore. In tal caso la trattenuta viene a cessare dal mese successivo a quello nel quale la revoca stessa sia pervenuta al datore di lavoro.

La revoca deve essere effettuata per iscritto dal lavoratore mediante consegna al datore di lavoro che ne invia una copia per conoscenza all'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso lavoratore.

Nel caso in cui non sia consegnata direttamente dall'interessato, la revoca deve essere corredata da una copia del documento d'identità del lavoratore.

### **Art. 28    TRASFERIMENTO DEL DIRIGENTE SINDACALE**

Il trasferimento, da un'unità produttiva a un'altra dell'azienda, di un lavoratore con qualifica di dirigente sindacale delle R.S.A non può avvenire senza il nulla osta dell'associazione sindacale di appartenenza.

### **Art. 29    LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE SINDACALE**

Fermo restando il divieto di discriminazione per ragioni sindacali nonché la necessaria sussistenza delle ragioni oggettive o soggettive previste dalla legge, il licenziamento di un lavoratore con qualifica di dirigente delle R.S.A. è subordinato allo svolgimento di un esame congiunto tra la direzione aziendale e l'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso lavoratore.

## **CAPITOLO III - DIRITTI INDIVIDUALI DEI LAVORATORI E CONTRASTO A TUTTE LE TIPLOGIE DI DISCRIMINAZIONE**

### **Art. 30    LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI**

È fatto obbligo di contrastare ed alla fine eliminare integralmente, ogni e qualsiasi prassi lavorativa che possa essere usata a pretesto per una qualsiasi situazione di discriminazione sulla

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

assegnazione di mansioni ed incarichi. E' fatto espresso divieto, in piena applicazione del dettato costituzionale, della disciplina comunitaria, dello Statuto dei lavoratori, nonché dei Decreti Legislativi n. 198/2006, n. 215/2003, n. 216/2003 e n.286/1998, nonché della legge n. 135/1990, di operare qualunque forma di discriminazione, sia essa diretta sia essa indiretta, tra i dipendenti per ragioni derivanti dalla razza, dall'etnia, dall'orientamento religioso, dalle ragioni politiche e sindacali, dal sesso, dall'orientamento sessuale, da convinzioni personali, handicap, età e provenienza geografica, sieropositività.

### **Art. 31 LOTTA ALLE MOLESTIE E BUONE AZIONI**

Il datore di lavoro, ai sensi della normativa vigente, è tenuto altresì a prevenire il verificarsi di molestie e molestie sessuali sul posto di lavoro, ossia tutte quelle azioni poste in essere, per ragioni connesse al sesso o a connotazione sessuale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Al fine di implementare e qualificare i divieti posti nel precedente articolo, per quanto attiene ai rapporti uomo/donna, le Parti sottoscrittrici si impegnano a favorire la promozione di azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

- 1) eliminare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- 2) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- 3) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- 4) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- 5) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

### **Art. 32 POLITICHE INCLUSIVE**

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Le Parti, richiamando i contenuti della Legge 68/1999, demandano all'ENTE BILATERALE EPABIC la gestione delle politiche di inclusione al lavoro per le imprese che applichino il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

### **Art. 33 TUTELA DELLA PRIVACY**

Le imprese dovranno, nel pieno rispetto della vigente normativa sulla tutela dei dati sensibili, evitare qualsiasi accesso non autorizzato o ridondante ai dati sensibili dei propri dipendenti raccolti per l'esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

Il datore di lavoro in caso di terzizzazione del servizio di gestione del personale dovrà comunicare mediante affissione i dati dello studio di consulenza incaricato di detto servizio.

Per tutto quanto non disciplinato nel presente articolo si rimanda alla normativa vigente in tema di tutela della privacy, anche in riferimento all'utilizzo in azienda di strumenti che consentano il controllo a distanza.

### **Art. 34 TUTELA DELLE CONDOTTE PERSONALI**

L'azienda, pur nell'esercizio dei suoi diritti di indirizzo ed organizzazione della prestazione lavorativa dei propri dipendenti, eviterà di procedere alla raccolta informatica di ulteriori dati che possano essere utilizzati, anche in modalità involontaria, per definire gli stili di condotta personale dei diversi lavoratori.

### **Art. 35 AZIONI DI MONITORAGGIO DELLE CONDOTTE DEI LAVORATORI**

Le disposizioni previste a tutela dei lavoratori non comportano il venir meno dell'attività di controllo da parte dell'impresa sui lavoratori definita dalla Legge 300/70 e dal D. Lgs.151/2015.

### **Art. 36 PROCEDURE DI CONCILIAZIONE PER LE CONTROVERSIE**

In caso di controversie di lavoro individuali o plurime, qualora non sia stato possibile raggiungere un accordo diretto tra l'azienda e il/i lavoratore/i interessato/i, le suddette controversie saranno definite in via prioritaria in sede sindacale tra la direzione aziendale e la Rappresentanza Sindacale Aziendale anche al fine, ove necessario, di formalizzare con il lavoratore il verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art. 411, comma 3, c.p.c.

In alternativa al ricorso giudiziale sono previste, in attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, le procedure facoltative di conciliazione di cui al successivo comma.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Per ciò che concerne le controversie individuali di lavoro le parti interessate, anziché adire la Commissione di conciliazione amministrativa istituita presso ogni Ispettorato territoriale del lavoro, possono optare, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dagli articoli 410 e ss. c.p.c., di esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le modalità e le procedure indicate al comma successivo, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 412 ter c.p.c.

### **Art. 37 COMMISSIONE PARITETICA DI CONCILIAZIONE**

Viene costituita una Commissione paritetica di conciliazione presso l'Ente Bilaterale di riferimento.

La predetta Commissione è così composta:

- a) per le imprese: dal legale rappresentante dell'azienda o da un suo delegato, oppure da un rappresentante sindacale datoriale;
- b) per i lavoratori: da un rappresentante sindacale dell'organizzazione stipulante il presente contratto;
- c) per l'Ente Bilaterale Organismo paritetico: da un membro della Commissione centrale e/o locale.

La parte interessata, anche tramite rappresentante sindacale, effettua, mediante PEC o lettera raccomandata a/r, richiesta alla segreteria della Commissione paritetica di conciliazione. Simultaneamente invia copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla parte convenuta, sempre mediante PEC o lettera raccomandata A/R.

Con la richiesta devono essere indicati:

- 1) i dati del ricorrente, lavoratore ovvero datore di lavoro, e dell'impresa interessata;
- 2) l'eventuale delega per la nomina del proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione;
- 3) l'oggetto della vertenza, il luogo dove è sorto il rapporto di lavoro, l'esposizione dei fatti e la motivazione, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indirizzo (e-mail o domicilio) presso cui devono essere fatte le comunicazioni e l'indicazione dell'organizzazione sindacale o datoriale che rappresenta l'istante.

La Commissione paritetica di conciliazione, una volta ricevuta la comunicazione, comunica a tutte le parti, tempestivamente, data e luogo della comparizione ai fini del tentativo di conciliazione.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro 60 giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione.

Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente a una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, si forma un verbale che deve essere sottoscritto dalle parti nonché dalla Commissione paritetica di conciliazione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 410 e 411 c.p.c..

Il processo verbale di conciliazione viene depositato a cura della segreteria della Commissione paritetica di conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del lavoro della Provincia in cui ha avuto luogo la prestazione lavorativa, ai fini del successivo inoltro alla sezione Lavoro del Tribunale civile competente per territorio.

### **Art. 38 RINUNZIE E TRANSAZIONI**

Le rinunzie e transazioni relative a diritti indisponibili sono nulle ai sensi dall' articolo 1966 c.c..

Salvo che non siano perfezionate in sede giudiziale, innanzi alla Commissione di conciliazione istituita presso l'ITL, presso le sedi di certificazione, avanti alle Commissioni di conciliazione istituite in sede sindacale, davanti ai Collegi di Conciliazione arbitrato, le rinunzie e le transazioni aventi a oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi sono invalide ai sensi dell'art. 2113 c.c. e possono essere impugnate dal lavoratore con qualsivoglia atto scritto, anche stragiudiziale, nel termine di decadenza di sei mesi decorrente dalla data di cessazione del rapporto, se intervenute in sua costanza o dalla data della rinunzia o della transazione se intervenute successivamente alla cessazione.

### **Art. 39 COMMISSIONE PER LE CONTROVERSIE INTERPRETATIVE**

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti firmatarie assumono l'impegno di favorire la composizione di eventuali controversie collettive interpretative attraverso la costituzione, a livello nazionale, di una commissione conciliativa paritetica.

Decorsi 30 giorni dall'insorgere della controversia senza che si sia pervenuti ad alcuna composizione, le organizzazioni saranno libere di assumere le proprie prerogative.

### **Art. 40 COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ**

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Le Parti firmatarie convengono di istituire, a livello nazionale, una Commissione Pari Opportunità che avrà il compito di:

- esaminare i rapporti biennali sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile, ferma restando la presentazione degli stessi alle rappresentanze sindacali aziendali in occasione di appositi incontri;
- studiare la fattibilità di proposte di azioni positive e di interventi atti a diffondere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità, nonché a promuoverne la realizzazione;
- proporre iniziative per facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- prevenire forme di molestie o qualsiasi discriminazione connessa alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali dei dipendenti, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti;
- proporre iniziative volte a supportare la positiva partecipazione ai processi aziendali da parte dei lavoratori anziani, anche attraverso la valorizzazione della loro esperienza lavorativa a beneficio dell'inserimento e della crescita dei lavoratori più giovani;
- esaminare le eventuali controversie di carattere collettivo circa l'applicazione in azienda dei principi di parità, con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela.

La Commissione sarà composta da componenti designati pariteticamente dalle organizzazioni stipulanti il presente contratto.

### **CAPITOLO IV COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E VARIE TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

#### **Art. 41 ASSUNZIONE DEI LAVORATORI**

Per l'assunzione del personale arruolato/imbarcato ex art.332 codice della navigazione presso i natanti di pesca verrà stipulata una convenzione di imbarco.

Essa dovrà risultare da atto scritto contenente , a mente della normativa vigente:

- Autorità Marittima competente ed il relativo compartimento marittimo.
- Data di inizio rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o
- Campagna di pesca e la tipologia di contratto.
- Il luogo e la data di conclusione del contratto.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

- L'indicazione del contratto collettivo di lavoro.
- Identificativo dell'armatore o della società di armamento.
- Dichiarazione del datore di lavoro che attesti il rispetto di tutte le clausole del CCNL di categoria in
- Materia di assunzione dei lavoratori.
- Denominazione del natante e la sua stazza e numero iscrizione di matricola presso l'Autorità Marittima.
- Generalità dell'arruolato e la sua posizione anagrafica.
- L'avvenuta registrazione nei documenti di bordo.
- Qualifica e mansioni dell'arruolato/imbarcato.
- Trattamento economico.

L'Azienda consegnerà una copia della convenzione d'imbarco al marittimo entrato a far parte dell'equipaggio, anche in adempimento e in sostituzione della lettera d'assunzione, subito dopo la stipula presso l'Autorità marittima.

È compito del lavoratore, all'atto dell'assunzione, presentare o dichiarare a richiesta dell'azienda:

- Titoli di studio e altri titoli professionali;
- Certificato di residenza;
- Indicazioni di recapito telefonico e indirizzo mail/PEC;
- Coordinate bancarie per il versamento dei compensi;
- Permesso di soggiorno ove obbligatorio;
- Curriculum Vitae;
- Altra documentazione aggiuntiva che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il
- Lavoratore è chiamato a svolgere. In particolare:
- Certificato di iscrizione al registro dei pescatori: documento di abilitazione all'attività di pescatore
- Marittimo;
- Documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme assistenziali e fiscali;
- Accettazione della lettera di assunzione ad esclusione agli imbarcati con la convenzione di imbarco;
- Attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- Certificato di servizio eventualmente prestato presso altre imprese;
- Certificati o diplomi degli studi compiuti, o diploma od attestazione dei corsi di addestramento
- Frequentati.

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di socie lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge (artt.318 e 319 codice della navigazione, art.42 DPR n.1639/1968) e del presente CCNL.

### Art. 42 PERIODO DI PROVA DEI LAVORATORI

L'esistenza del patto di prova è integrato nella lettera di assunzione e comunque contestuale all'assunzione e accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.

Il periodo di prova può essere previsto solo per il primo rapporto di lavoro presso la medesima azienda e la durata massima del periodo di prova non potrà nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato superare i seguenti limiti:

Mansione	Durata
<ul style="list-style-type: none"><li>Comandante-Motorista Capopesca;</li></ul>	15 giorni
<ul style="list-style-type: none"><li>Marinaio polivalente;</li><li>Marinaio;</li></ul>	10 giorni
<ul style="list-style-type: none"><li>Giovanotto;</li><li>Mozzo.</li></ul>	5 giorni

I periodi di prova indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro.

Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al TFR.

Qualora entro la scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi. Nei rapporti di lavoro a termine la durata massima della prova è determinata in base alla normativa vigente, come di seguito specificato all'art 46.

#### ➤ Mansioni promiscue

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Per attività prevalente si intende quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

### **➤ Passaggi di livello**

La promozione ad un livello superiore comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.

Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per il nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza residua come assegno "ad personam" avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità.

### **Art. 43 TIPOLOGIE DI CONTRATTO D'IMBARCO**

Il contratto di lavoro è, di norma, a tempo indeterminato ma è data facoltà di stipulare anche convenzioni per una sola campagna di pesca o per un particolare tipo di pesca.

Le parti concordano sulla possibilità di ricercare a livello nazionale, su richiesta delle organizzazioni sindacali, altri tipi di convenzione a tempo determinato per raccordare eventuali esigenze collegabili alle stagionalità di specifici ed identificati ambienti territoriali.

Gli avvicendamenti sono effettuati direttamente dall'armatore nel rispetto delle norme di carattere generale.

La convenzione di imbarco, da stipularsi davanti all'Autorità marittima o consolare, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è redatta in conformità al modello allegato al presente contratto.

Copia delle convenzioni d'imbarco deve essere depositata, a cura degli armatori, presso l'ufficio marittimo nei cui registri risulta iscritta l'imbarcazione, a disposizione delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e/o di enti ed istituti da esse costituiti.

### **Art. 44 DOVERI DELL'EQUIPAGGIO**

Oltre ai necessari servizi di navigazione e di porto, l'equipaggio deve eseguire tutti i lavori usuali di pulizia e manutenzione della nave che vengono ordinati durante l'orario di lavoro e fuori dal normale orario di lavoro, deve mantenere il proprio alloggio nella massima pulizia.

L'equipaggio inoltre deve mantenere ed utilizzare con la massima cura i dispositivi di protezione individuale (DPI) nonché ogni dotazione necessaria e/o utile ai fini della sicurezza statica (sicurezza della vita in mare) ovvero dinamica (sicurezza sul lavoro) e le pubblicazioni ricevute.

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

### **Art. 45    CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

Il contratto a tempo determinato è il contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno o a tempo parziale, la cui durata è predeterminata dalle parti al momento della stipula.

Il contratto deve essere redatto per iscritto e stipulato antecedentemente o contestualmente all'inizio della prestazione lavorativa.

In mancanza dell'indicazione del termine, il contratto deve ritenersi a tempo indeterminato sin dall'origine.

Una copia del contratto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

### **Art. 46    PERIODO DI PROVA**

Ai sensi della L. del 13 dicembre 2024, n. 203, la durata del periodo di prova, nel contratto di lavoro a tempo determinato, è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro.

In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi.

In caso di rinnovo del contratto a termine per le stesse mansioni svolte nel primo contratto non è consentita la stipulazione di un patto di prova

### **Art. 47    RECESSO E RISOLUZIONE ANTE-TEMPUS**

Il datore di lavoro e il lavoratore non possono recedere dal contratto a termine prima del termine finale, a meno che non si verifichi una giusta causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro ex art. 2119 c.c..

Le ipotesi in cui il datore di lavoro può recedere dal contratto a termine sono:

- a) Infrazioni disciplinari che non consentono la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro (giusta causa);
- b) Impossibilità sopravvenuta ossia per un evento che non è imputabile al datore di lavoro e che non gli è stato possibile evitare e, comunque, con un preavviso di almeno 15 giorni.

Al di fuori delle suindicate ipotesi a) e b), la risoluzione del contratto a tempo determinato prima della scadenza del termine finale comporta per il datore di lavoro il pagamento, a titolo risarcitorio, di tutte le retribuzioni dovute fino alla scadenza del termine contrattualmente previsto.

Il lavoratore può recedere anticipatamente dal contratto a termine, rassegnando le dimissioni volontarie, per "giusta causa" ovvero per un fatto di gravità tale da far venir meno il vincolo di

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

fiducia sussistente tra le parti in misura tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto a dimettersi per giusta causa, in caso di mancato pagamento della retribuzione o della contribuzione obbligatoria prolungato per almeno 3 mesi, di mancato rispetto delle norme sulla sicurezza del lavoro, di illegittimo demansionamento e di illegittima decurtazione della retribuzione. In tale ipotesi il lavoratore non è tenuto a osservare il periodo di preavviso, ha diritto all'indennità sostitutiva di preavviso nonché a un'ulteriore indennità risarcitoria pari a 3 mensilità di retribuzione.

Nei casi di mobbing, di comportamento penalmente rilevante, di molestie e di discriminazioni sul luogo di lavoro, il lavoratore ha diritto a un'indennità risarcitoria pari a 3 mensilità.

### **Art. 48 CASI DI DIVIETO DI ASSUNZIONE A TERMINE**

È vietata l'assunzione a termine:

- a. Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. Finalizzata all'adibizione del lavoratore a termine alle stesse mansioni disimpegnate da dipendenti che risultino sospesi o ad orario ridotto in regime di cassa integrazione, ovvero da prestatori di lavoro licenziati in forza di procedure di licenziamento collettivo attivate, nei sei mesi precedenti, presso la medesima unità produttiva, salvo che l'assunzione a termine sia effettuata per sostituire dipendenti assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c. Per i datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi, secondo la normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In caso di violazione dei divieti di cui sopra, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

### **Art. 49 DURATA MASSIMA DEL PRIMO CONTRATTO**

Il primo contratto a termine tra le parti non può avere una durata superiore ai dodici mesi e non necessita di causali.

### **Art. 50 CAUSALI PER I CONTRATTI SUPERIORI AI 12 MESI**

Ai sensi dell'art 19 d.lgs 81 del 2015, come modificato in ultimo dal DL 95 del 2025, possono essere stipulati tra le parti contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi, in ogni caso non superiore ai 24 mesi, solo quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni (c.d. causali):

- A) eccezionali o particolari esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttivo-commerciale, opportunamente specificate nel contratto individuale di lavoro;
- B) esigenze di sostituzione di altri lavoratori assenti temporaneamente.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Qualora il contratto superi la durata di 12 mesi e non indichi la causale, salvo che si tratti di lavoro stagionale, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento dei 12 mesi.

In caso di contratto a termine motivato con la sostituzione di lavoratore assente:

il lavoratore assunto a tempo determinato per ragioni sostitutive non deve necessariamente essere destinato alle stesse mansioni o allo stesso posto del lavoratore assente;

il datore di lavoro può sostituire anche un lavoratore a termine, costretto ad assentarsi per infortunio o malattia o altre ragioni;

in presenza di circostanze che consentono di provare la diretta correlazione tra l'assenza del dipendente e l'assunzione del lavoratore a termine che lo sostituisce, nel contratto può essere omissivo il nominativo del lavoratore che viene sostituito.

Ai sensi dell'art 29 del d.lgs 81 del 2015 e ss mm, resta ferma la diversa disciplina prevista ai rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375, nonché per le attività stagionali, come definite dall'art 11 della L. 2023 del 2024 1, secondo il quale l'articolo 21, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, si interpreta nel senso che rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015.

### **Art. 51 RINNOVI E LIMITE TEMPORALE**

Una volta stipulato e portato a compimento un contratto a termine e qualora ricorrano le esigenze di cui al precedente comma, lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore possono stipulare un ulteriore contratto a termine (c.d. "rinnovo") con apposizione della causale.

Il limite temporale massimo di 24 mesi previsto per il singolo contratto deve intendersi raggiunto anche sommando la durata di più contratti a termine, a prescindere dall'intervallo temporale intercorso tra un contratto e l'altro, a condizione che i contratti a termine siano intervenuti tra il medesimo datore di lavoro e il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e di uguale categoria legale e considerando, nel computo, anche eventuali contratti di somministrazione.

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

La modifica del livello di inquadramento del lavoratore o della categoria legale ex art. 2095 c.c., esclude, ai fini del calcolo complessivo della durata massima dei 24 mesi, i contratti precedentemente conclusi con qualifica diversa.

In presenza di gruppi di imprese, il limite temporale massimo di 24 mesi non è riferibile al gruppo in quanto tale, ma all'azienda titolare del contratto di lavoro.

### **Art. 52 DEROGA LEGALE AL LIMITE MASSIMO DI DURATA**

Raggiunto il limite di durata massima di 24 mesi, le parti possono avviare la procedura autorizzatoria per la deroga al limite massimo e stipulare così un ulteriore contratto della durata non superiore a 12 mesi presso le sedi territorialmente competenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

### **Art. 53 PERCENTUALE MASSIMA DI CONTRATTI A TERMINE**

Il numero di contratti a termine che annualmente possono essere stipulati non può essere superiore al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Entro tale limite, quindi, è possibile assumere lavoratori sia direttamente con contratto a tempo determinato, sia indirettamente con contratti di somministrazione a termine.

L'eventuale frazione di unità derivante dalla percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.

Nelle aziende fino a 15 dipendenti, possono essere assunti fino a un massimo di 5 lavoratori con contratto a termine, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

### **Art. 54 ESENZIONI DAI VINCOLI DI CONTINGENTAMENTO**

Sono esenti dai limiti numerici i contratti a termine stipulati:

- per la sostituzione di lavoratori assenti;
- per lo svolgimento di attività stagionali o specifici spettacoli;
- nella fase di avvio di nuove attività per un periodo non superiore a ventiquattro mesi, anche in misura non uniforme in relazione ad aree geografiche o a comparti merceologici;
- per le imprese start-up innovative;
- per la realizzazione di specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi o opere audiovisive;
- per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale;
- con i lavoratori di età superiore a 50 anni di età;
- con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, aventi durata non superiore a 1 anno;

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

- con i lavoratori assunti con contratto di politica attiva (P.A.L.);
- nelle ulteriori ipotesi indicate dalle disposizioni di legge e dalla contrattazione collettiva decentrata.

### **Art. 55 PROROGHE E DURATA MASSIMA DEI RAPPORTI**

La proroga del contratto a termine deve avere forma scritta. Nei primi dodici mesi, il contratto a termine può essere prorogato liberamente, su accordo delle parti, senza apposizione di causale. Successivamente, il contratto può essere prorogato solo in presenza delle causali di cui al precedente comma. In violazione di dette disposizioni, il contratto a termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Per la proroga è sempre necessario il consenso del lavoratore. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato solo quando la durata iniziale del contratto è inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti stipulati tra le parti.

Qualora il numero delle proroghe sia superiore a quattro, il contratto a termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. La proroga deve avvenire prima della scadenza del termine originario dello stesso contratto e non comporta l'interruzione del rapporto di lavoro.

Le imprese start-up innovative, ai sensi della legge n. 221/2012, non sono assoggettate ai limiti imposti in materia di proroga, per il periodo: di 4 anni dalla costituzione della società; di 2 o 3 anni dalla costituzione per le società di cui al comma 3 dell'art. 25 del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179.

### **Art. 56 INTERVALLI TRA UN CONTRATTO E L'ALTRO**

In caso di stipula di un nuovo contratto a termine, il lavoratore può essere riassunto a termine dopo un intervallo di tempo pari a:

- 10 giorni se il contratto precedente aveva una durata non superiore a 6 mesi;
- 20 giorni se il contratto precedente aveva una durata superiore a 6 mesi.

Qualora non vengano rispettati i suddetti intervalli temporali, il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato.

La disciplina sugli intervalli non si applica ai lavoratori impiegati nelle attività stagionali, alle imprese start-up innovative e ai contratti a termine stipulati dalle agenzie di somministrazione.

Non si applicano gli intervalli previsti tra due contratti a termine, anche nei casi di assunzione dei lavoratori posti in Cassa integrazione guadagni, iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori della Naspi.

### **Art. 57 PROSECUZIONE DI FATTO DOPO LA SCADENZA**



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Ferme restando le regole sulla durata massima del contratto a termine, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato senza che le parti lo abbiano espressamente concordato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto, pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno, in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

### **Art. 58 FERIE ANNUALI**

Il dipendente ha diritto a un numero di giorni di ferie retribuite proporzionate al servizio effettivamente prestato. A tal fine, ogni mese di servizio dà diritto a 1/12 del periodo annuale di ferie spettanti e le frazioni di mese di almeno 15 giorni valgono come mese intero.

### **Art. 59 PARITÀ DI TRATTAMENTO**

Ai lavoratori assunti a tempo determinato deve essere garantito, a parità di inquadramento, lo stesso trattamento economico e normativo dei dipendenti assunti a tempo indeterminato. In ogni caso, l'apposizione del termine al contratto non può costituire motivo di discriminazione.

### **Art. 60 DIRITTO DI PRECEDENZA NELLE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

Il lavoratore che ha prestato servizio alle dipendenze dello stesso datore di lavoro in ragione di uno o più contratti a termine per un periodo superiore 3 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, in caso di nuove assunzioni effettuate dal medesimo datore di lavoro, entro i successivi 12 mesi dalla scadenza del contratto, purché l'assunzione avvenga con le stesse mansioni espletate in esecuzione del rapporto a termine.

Il diritto di precedenza nell'assunzione spetta, altresì, alla lavoratrice in maternità con contratto a termine. In tale caso il periodo di congedo di maternità obbligatorio è computato come attività lavorativa, concorrendo a far maturare il periodo di attività lavorativa di 3 mesi utile per fruire del diritto di precedenza (almeno 6 mesi).

Le lavoratrici che hanno usufruito del congedo di maternità hanno altresì diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a tempo determinato, effettuate dallo stesso datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla cessazione del rapporto lavorativo, purché le mansioni siano le stesse di quelle già svolte nei precedenti rapporti a termine.

I lavoratori assunti a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali hanno diritto di precedenza, a prescindere dalla durata del pregresso rapporto a termine, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro, per le medesime attività stagionali.

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto. Qualora il datore di lavoro effettui un'assunzione a tempo indeterminato con riferimento alle mansioni espletate dal lavoratore assunto a termine senza rispettare il diritto di precedenza, il lavoratore pretermesso ha diritto al risarcimento del danno subito.

Il lavoratore deve manifestare per iscritto la volontà di esercitare il diritto di precedenza entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, entro 3 mesi se stagionale.

Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che hanno maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori con il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

Dopo un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il diritto di precedenza si estingue.

### **Art. 61 INFORMATIVA SUI CONTRATTI A TERMINE**

Il datore di lavoro è tenuto a fornire con cadenza annuale alle rappresentanze sindacali presenti in azienda, le informazioni circa il numero di contratti a termine in essere presso ogni unità produttiva.

Il datore di lavoro informa tempestivamente l'Ente bilaterale di riferimento e le rappresentanze sindacali circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa.

### **Art. 62 FORMAZIONE**

È rimessa agli Enti bilaterali di riferimento la predisposizione degli strumenti per agevolare l'accesso dei lavoratori a termine ad opportunità di formazione adeguata, per aumentare la qualificazione, promuovere la carriera e migliorare la mobilità occupazionale, attraverso la formazione, anche finanziata dai fondi interprofessionali.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente e adeguato in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni.

### **Art. 63 LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Il contratto di lavoro subordinato, anche a termine, può essere stipulato a tempo pieno o a tempo parziale.

Rientrano nella tipologia del lavoro a tempo parziale tutti i rapporti di lavoro che prevedono un orario inferiore rispetto a quello normale stabilito dalla legge.

Il contratto di lavoro part-time può essere:

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è distribuita su ciascun giorno della settimana;



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

- verticale, quando la prestazione è resa a tempo pieno ma solo in determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando il rapporto di lavoro prevede sia la modalità orizzontale che quella verticale.

### **Art. 64 FORMA E CONTENUTO DEL CONTRATTO**

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta.

Nel contratto deve essere indicata la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con specifico riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

In mancanza della determinazione della durata, su domanda del lavoratore, il giudice dichiara la sussistenza di un rapporto a tempo pieno.

### **Art. 65 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Qualora l'organizzazione del lavoro sia articolata su turni, la collocazione temporale dell'orario avviene mediante rinvio ai turni programmati di lavoro, articolati su fasce orarie prestabilite.

### **Art. 66 CLAUSOLE ELASTICHE**

Possono essere pattuite in forma scritta clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno ovvero per la variazione in aumento della sua durata.

Le clausole elastiche devono contenere, a pena di nullità, l'indicazione delle condizioni e delle modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero la sua durata, che non può comunque superare il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

La modifica dell'orario di lavoro ovvero la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa vanno comunicate al lavoratore con un preavviso di almeno due giorni lavorativi, comportano una maggiorazione minima del 25% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Il lavoratore può revocare il consenso alla clausola elastica, previa comunicazione scritta da presentare con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi se:

- è lavoratore studente;
- è affetto da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative;
- assiste persone con patologie oncologiche, gravi patologie cronico-degenerative o gravi disabilità;
- convive con figlio di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap.

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Il lavoratore che abbia prestato consenso alla clausola elastica può temporaneamente rifiutare la modifica dell'orario, senza conseguenze disciplinari, qualora abbia necessità di sottoporsi a terapie o cicli di cura salvavita, in orari non compatibili con le variazioni richieste dal datore di lavoro.

### **Art. 67 LAVORO SUPPLEMENTARE**

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è ammesso il ricorso al lavoro supplementare, intendendosi per tale quello svolto oltre l'orario part-time previsto dal contratto individuale, entro i limiti dell'orario normale di lavoro programmato.

Il datore di lavoro può richiedere, con congruo preavviso, prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 30% delle ore di lavoro settimanali concordate, fatte salve diverse intese tra le parti.

Il lavoro supplementare richiesto dal datore di lavoro è obbligatorio se:

- motivato da ragioni imprevedute, oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- richiesto per intervenuta calamità.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto del 25% della normale retribuzione, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

### **Art. 68 LAVORO STRAORDINARIO NEL TEMPO PARZIALE**

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è ammesso il ricorso al lavoro straordinario, intendendosi per tale quello che eccede l'orario settimanale contrattuale, nonché l'eventuale orario di lavoro supplementare.

Il lavoro straordinario nel contratto di lavoro a tempo parziale è compensato con le medesime maggiorazioni previste con riferimento al contratto a tempo pieno.

### **Art. 69 DURATA MASSIMA DELL'ORARIO DI LAVORO ORDINARIO E STRAORDINARIO**

Nel contratto di lavoro a tempo parziale, i limiti di durata massima dell'orario di lavoro ordinario e straordinario sono proporzionalmente ridotti rispetto ai limiti previsti per i lavoratori a tempo pieno, di cui al presente CCNL.

### **Art. 70 PARITÀ DI TRATTAMENTO ECONOMICO-NORMATIVO**

Il trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale non può essere meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Il trattamento economico del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in base alla quantità della prestazione concordata.

Al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le medesime disposizioni che regolano il rapporto a tempo pieno.

### **Art. 71 TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE E VICEVERSA**

Con l'accordo delle parti, il rapporto di lavoro può essere trasformato da tempo pieno a tempo parziale ovvero da tempo parziale a tempo pieno.

In caso di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, l'accordo deve risultare da atto scritto e potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le eventuali condizioni per il rientro a tempo pieno.

Il datore di lavoro deve valutare la richiesta di trasformazione e dare risposta al lavoratore entro 45 giorni dal ricevimento della stessa.

Il lavoratore assunto con contratto part-time ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per lo svolgimento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quello oggetto del rapporto a tempo parziale.

Il lavoratore assunto con contratto a tempo pieno può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi dell'art. 8, comma 7, D.Lgs. n.151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, purché la riduzione d'orario non sia superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dare corso alla suddetta trasformazione, entro 15 giorni dalla richiesta.

Il datore di lavoro accoglierà, nel limite del 4% della forza occupata nell'unità produttiva, arrotondata all'unità superiore, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, da parte del lavoratore per l'assistenza al proprio figlio fino al compimento del terzo anno di età, ovvero di lavoratori con necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. La suddetta ridotta capacità lavorativa deve essere accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale competente per territorio.

E' riconosciuta al lavoratore la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge o la parte di un'unione civile, il convivente di fatto, i figli o i



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

I lavoratori genitori di figli conviventi di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992 hanno titolo di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La lavoratrice o il lavoratore, di cui ai precedenti tre periodi e che dunque richiedono la trasformazione del contratto, non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle loro condizioni di lavoro.

In caso di assunzioni a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive ubicate nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Qualora sia il datore di lavoro a chiedere la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, la trasformazione, formulata in forma scritta, deve avere la convalida dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro (I.T.L.) competente.

Il lavoratore può rifiutare la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale senza che ciò costituisca giustificato motivo di licenziamento.

### **Art. 72 TUTELE PER IL LAVORATORE**

La lavoratrice o il lavoratore che richiede la trasformazione del contratto, ai sensi dei commi che precedono, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

### **Art. 73 INFORMAZIONI SINDACALI**

Il datore di lavoro comunica alle R.S.A., se costituite, i dati a consuntivo sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulle richieste di trasformazione a tempo parziale da parte di lavoratori assunti a tempo pieno.

L'applicazione delle clausole elastiche per gruppi omogenei di lavoratori è invece oggetto di informazione preventiva alla rappresentanza sindacale presente in azienda.

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

### **Art. 74 DISCIPLINA DEL LAVORO INTERMITTENTE**

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato, di regola, a tempo indeterminato, per lo svolgimento di prestazioni di carattere intermittente, cioè per quelle attività che, per la loro natura o per le specifiche modalità di esecuzione, rendono impossibile o difficoltoso predeterminare i periodi di prestazione lavorativa, nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

In caso di contratto intermittente a tempo determinato si applica la disciplina generale in materia di contratto di lavoro subordinato.

### **Art. 75 VARIE TIPOLOGIE DI LAVORO INTERMITTENTE**

Il contratto di lavoro intermittente può articolarsi in due tipologie differenti, con o senza obbligo di risposta.

Di regola, il contratto è stipulato con corresponsione della indennità di disponibilità e il lavoratore si obbliga, con patto espresso, a garantire preventivamente la propria disponibilità al datore di lavoro per l'eventuale chiamata, salvo le ipotesi in cui il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro solo se e quando risponde alla chiamata.

Il contratto può essere stipulato anche senza obbligo di rispondere alla chiamata. In tal caso, il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro solo se e quando risponde alla chiamata e nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo.

### **Art. 76 LAVORATORI DI ETÀ INFERIORE AI 24 ANNI E SUPERIORE AI 55 ANNI**

Si può sempre stipulare il contratto di lavoro intermittente con lavoratori che hanno meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25 anno e con più di 55 anni di età.

### **Art. 77 LAVORATORI DI ETÀ COMPRESA TRA I 24 E I 55 ANNI**

Nell'adempimento della delega conferita dall'art. 13, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, per i lavoratori di età compresa tra i 24 anni e i 55 anni, il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato al verificarsi delle seguenti fattispecie:

- nei casi in cui le attività economiche di settore sono caratterizzate da particolari esigenze legate al ciclo produttivo, quando è richiesto dalla speciale natura dell'attività produttiva;
- per le necessità connesse a periodi di particolare intensità lavorativa;
- per il lavoro da rendersi nel corso del fine settimana, del periodo natalizio e pasquale e dei periodi estivi.

A tal fine si precisa che:

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

- a. Il fine settimana va dal venerdì mattina, dopo le ore 8:00 fino alle ore 6:00 del lunedì mattina;
- b. Il periodo natalizio va dal 1° dicembre al 15 gennaio;
- c. Il periodo pasquale va dalla Domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
- d. Il periodo estivo comprende i giorni dal 1° giugno al 30 settembre.

Il ricorso al lavoro intermittente è sempre possibile per i lavoratori discontinui o di semplice attesa o di custodia ovvero per i profili professionali esemplificati dalla tabella di cui al regio decreto n. 2657 del 1923 nonché dai successivi decreti ministeriali applicabili in ragione del tempo.

### **Art. 78 DIVIETO DI STIPULA DEL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE**

Non possono essere stipulati contratti di lavoro intermittente:

- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- Nelle unità produttive ove, nei sei mesi antecedenti, si sia proceduto a licenziamenti collettivi di lavoratori, ovvero presso unità produttive ove sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di trattamenti di integrazione salariale, in relazione a lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli licenziati o sospesi;
- Da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, secondo la normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

### **Art. 79 FORMA E CONTENUTO DEL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE**

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve indicare:

- a. La natura variabile della programmazione del lavoro, la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma di quanto disposto nei precedenti commi;
- b. Luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore;
- c. Il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d. Le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- e. I tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- f. Le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta nel contratto;



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

g. Le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.

### **Art. 80 DURATA DI LAVORO DEL CONTRATTO INTERMITTENTE**

Il contratto di lavoro intermittente non può in ogni caso essere stipulato tra le stesse parti per un periodo superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

Laddove tale periodo venga superato, il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

### **Art. 81 RETRIBUZIONE E INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ**

La retribuzione spettante al lavoratore intermittente è riproporzionata in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita. Nei periodi in cui la prestazione del lavoratore intermittente non viene utilizzata, lo stesso non matura alcun trattamento economico.

Se il lavoratore si obbliga a rispondere alle chiamate del datore di lavoro, il contratto deve prevedere la corresponsione di un'indennità di disponibilità. La misura dell'indennità di disponibilità è pari al 20% della retribuzione prevista dalle sezioni contrattuali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva e si esaurisce con la corresponsione della percentuale di retribuzione sopraindicata.

In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore ne deve informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

In caso di inosservanza dell'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

### **Art. 82 PARITÀ DI TRATTAMENTO**

I lavoratori intermittenti non devono ricevere per i periodi lavorati, a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto ai lavoratori non intermittenti di pari livello.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

### **Art. 83 INFORMATIVA**

Il datore di lavoro è tenuto, con cadenza annuale, a fornire informazioni alle RSA circa l'andamento del ricorso ai contratti di lavoro intermittente, nonché alle eventuali modifiche dell'assetto organizzativo che incidono sulle attività per le quali si ricorre al lavoro intermittente.

### **Art. 84 COMPUTO DEI LAVORATORI INTERMITTENTI**

I lavoratori intermittenti sono computati nell'organico aziendale ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale e contrattuale in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

### **Art. 85 CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE**

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

#### **✓ Contratto di somministrazione tra agenzia e impresa utilizzatrice**

Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

#### **✓ Contratto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratore**

L'agenzia può assumere il lavoratore a tempo determinato o indeterminato.

L'assunzione deve risultare da atto scritto.

All'atto della stipulazione del contratto di lavoro, l'agenzia di somministrazione ha l'obbligo di comunicare al lavoratore la data di inizio e la durata prevedibile della missione nonché tutte le altre informazioni in materia di Assunzione del lavoratore.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

L'agenzia di somministrazione comunica le suddette informazioni per iscritto al lavoratore, secondo le modalità e i termini previsti dalla normativa vigente in tema di trasparenza.

Nell'ipotesi di assunzione a tempo indeterminato, nei periodi intercorrenti tra una missione e l'altra, i lavoratori restano a disposizione dell'agenzia e percepiscono un'indennità di disponibilità.

Nel caso di ricorso al contratto di somministrazione a termine, trova applicazione la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato con esclusione delle disposizioni relative agli intervalli tra contratti successivi, ai limiti numerici e al diritto di precedenza nelle assunzioni.

### **✓ Divieti**

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- A) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- B) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- C) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- D) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

### **✓ Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato**

Il lavoratore con contratto a tempo indeterminato è soggetto alla stessa disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non in somministrazione.

il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Possono essere somministrati a tempo indeterminato solo i lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione a tempo indeterminato, senza causali o limiti di durata.

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

### **✓ Somministrazione di lavoro a tempo determinato**

Il lavoratore con contratto a tempo determinato è soggetto alla stessa disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo determinato non in somministrazione.

I primi dodici mesi del contratto di lavoro sono esenti dall'obbligo di causale, mentre i contratti di lavoro a termine stipulati per una durata superiore a dodici mesi devono essere con causale, nel rispetto del limite legale dei ventiquattro mesi.

Le causali non operano in caso di impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, ai sensi di legge.

il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro.

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati

Inoltre è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato, ai sensi della normativa vigente, dei lavoratori in:

- Fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi;
- Start-up innovative, per il periodo temporale stabilito dalla legge;
- attività stagionali: che comprendono lavori legati a specifiche stagioni, come il turismo estivo e invernale
- spettacoli specifici e programmi radiofonici o televisivi;
- Sostituzione di lavoratori assenti;
- Lavoratori di età superiore ai 50 anni.

### **✓ Tutela del lavoratore, esercizio del poteredisciplinare e regime della solidarietà**

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

3. I lavoratori somministrati hanno diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva.

4. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

5. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

6. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.

7. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

8. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità.

### **✓ Diritti sindacali e garanzie collettive**

Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni.

Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

### **✓ Infortunio e malattia professionale**

In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, il lavoratore somministrato deve darne immediata notizia all'agenzia che, a sua volta, darà immediata comunicazione all'ente assicuratore, cui compete l'erogazione delle prestazioni assicurative.

### **✓ Somministrazione irregolare**



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore sin dall'inizio.

La somministrazione è irregolare quando:

- sono violati i limiti percentuali previsti per l'acquisizione di lavoratori somministrati sia con contratto a tempo determinato che indeterminato;
- è violato uno dei divieti di stipulazione del contratto di somministrazione;
- sono omessi nel contratto di somministrazione uno o più dei seguenti elementi obbligatori: estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; numero dei lavoratori da somministrare; indicazione dei rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e misure di prevenzione adottate; data di inizio e durata della somministrazione.

In tutti questi casi il lavoratore somministrato può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme di legge o di contratto collettivo, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con le sanzioni di natura penale e amministrativa previste dalla legge.

### **CAPITOLO V - ORARIO DI LAVORO, FERIE, PERMESSI E CONCEDI**

#### **Art. 86 NORMALE ORARIO DI LAVORO**

##### **✓ Personale imbarcato**

Di norma, durante la navigazione l'orario giornaliero è di otto ore per tutto il personale ma potrà essere regolato dalle esigenze del momento.

##### **✓ Orario di lavoro a terra**

Se l'equipaggio viene 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 l'esecuzione di lavori a terra, vengono assicurati dall'armatore a proprio carico. Se la durata dei lavori è inferiore a 8 giorni, tutto l'equipaggio resta imbarcato a tutti gli effetti. In caso di durata dei lavori superiore ad 8 giorni, rimane a discrezione dell'armatore la valutazione se procedere o meno allo sbarco.

Se i lavori sono eseguiti in un cantiere con la partecipazione di maestranze del cantiere stesso, ai pescatori che partecipano ai lavori viene corrisposto lo stesso trattamento economico delle



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

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 = operaio qualificato

Mozzo = manovale

Se i lavori sono effettuati in banchina e dai soli membri dell'equipaggio, il compenso per ogni giorno di lavoro non può essere inferiore a quanto previsto sopra.

Il periodo di lavoro in cantiere o in banchina non deve essere conteggiato ai fini della determinazione della parte.

### **Art. 87 RIPOSI SETTIMANALI, FESTIVITÀ E RIPOSI RETRIBUITI**

#### **✓ Riposo giornaliero**

Nel settore della pesca, per la natura specifica delle attività (aleatorietà della cattura, sistemazione del pescato e dell'attrezzatura, ecc.), l'orario di lavoro è regolato in funzione delle esigenze specifiche del momento contingente di pesca.

Tuttavia, tenuto conto del contratto alla parte e della necessità del personale, deve essere previsto un riposo giornaliero per il quale si rinvia alla norma di legge.

#### **✓ Riposo settimanale**

Il riposo non può essere inferiore alle 48 ore settimanali e coincide prevalentemente con le giornate di sabato e domenica, e deve essere legato al fermo dell'attività di pesca e dell'imbarcazione.

Per particolari esigenze e tipi di pesca, e qualora nel corso della settimana cause di forza maggiore non consentano l'esercizio dell'attività di pesca per almeno 48 ore consecutive, vengono concordati tra le parti, a livello territoriale, i possibili recuperi e una diversa fruizione del riposo settimanale di norma previsto per il sabato e la domenica, anche al fine di recuperare l'efficienza complessiva dell'operatività aziendale.

una diversa determinazione del periodo di riposo settimanale è demandata alla contrattazione integrativa.

### **Art. 88 PERMESSI RETRIBUITI**

In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR n. 792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare. I suddetti permessi saranno fruiti individualmente in gruppi di 4 o 8 ore nei



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

periodi di minore attività e mediante una rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il regolare andamento dell'attività.

### **Art. 89 FERIE**

Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 32 giorni di calendario.

Le ferie sono godute dal lavoratore marittimo nel seguente modo:

- per almeno due settimane continuative, in caso di richiesta del lavoratore e, compatibilmente con le esigenze dell'attività di pesca, nel corso dell'anno di maturazione;
- per le restanti due settimane, entro i 9 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Pesca entro il Mediterraneo:

la regolamentazione per il godimento del periodo feriale è demandata ad accordi locali tra le parti firmatarie del presente contratto.

### **Art. 90 ASSENZE PER FORZA MAGGIORE**

L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'armatore o al Comandante al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività.

L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.

L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari e seguenti.

### **Art. 91 RIENTRO/RIMPATRIO DEL MARITTIMO AL PORTO DI IMBARCO**

Quando il contratto cessa o si risolve in luogo diverso dal porto di arruolamento, l'armatore è tenuto a provvedere al rientro del marittimo.

Il rientro si compie con il ritorno del marittimo al porto di imbarco o al luogo di ingaggio, a sua scelta.

Se il marittimo ne fa richiesta e non vi è aumento di spesa, il rimpatrio deve essere effettuato provvedendo al suo ritorno in altra località da lui indicata.

Il rimpatrio è effettuato a cura dell'armatore a mezzo di ferrovia, automezzo o aereo.

L'armatore deve corrispondere al marittimo per tutta la durata del viaggio di rientro, la retribuzione prevista e stabilita dalla convenzione di imbarco.

Durante il viaggio di rimpatrio il marittimo deve essere assicurato contro gli infortuni e le malattie, secondo le norme di legge e del presente contratto. Qualora il marittimo interrompa la



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

campagna di pesca senza un giustificato motivo, deve essere comunque rimpatriato ed è tenuto al rimborso delle spese di viaggio all'armatore.

Se, trascorso un periodo di 5 mesi lontano dai porti nazionali, non è ancora iniziato o ordinato il viaggio di ritorno, il marittimo ha la facoltà, con un preavviso di 10 giorni, di sbarcare al primo porto d'approdo con il rimpatrio a spese dell'armatore.

### **Art. 92 SOSTITUZIONI**

In caso assenza imprevedibile che determini il mancato raggiungimento del numero minimo per la sicurezza della vita in mare, l'armatore provvedere alla sostituzione rispettando tutte le norme e procedure previste in materia. La retribuzione di tale membro di equipaggio aggiuntivo è a carico del monte ed è costituita da tanti ratei di MMG equivalenti ai giorni di imbarco, mentre l'armatore provvede a incrementare tale retribuzione con una maggiorazione pari al 30%.

### **Art. 93 VESTIARIO**

Data la particolare caratteristica del lavoro di pesca, l'armatore fornisce ad ogni membro dell'equipaggio il vestiario necessario come: stivali, impermeabili, tute ecc., previa riconsegna dei capi deteriorati, fatte salve le perdite dovute a causa di forza maggiore.

### **Art. 94 LAVORO FESTIVO**

Sono considerati, agli effetti del presente CCNL, giorni festivi:

- Capodanno – 1° Gennaio;
- Epifania – 6 Gennaio;
- Lunedì di Pasqua;
- Anniversario della Liberazione – 25 Aprile;
- Festa del Lavoro – 1° Maggio;
- Festa della Repubblica – 2 Giugno;
- Festa dell' Assunzione – 15 Agosto;
- Ognissanti – 1° Novembre;
- San Francesco – 4 Ottobre;
- Immacolata Concezione – 8 Dicembre;
- Santo Natale – 25 Dicembre;
- Santo Stefano – 26 Dicembre;
- Santo Patrono della località dove si svolge il lavoro.

Per il personale imbarcato, nei porti, sono considerati semifestivi e, cioè, festivi nelle sole ore pomeridiane, i seguenti giorni:



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

- Vigilia di Natale;

- Vigilia di Pasqua.

### **Art. 95 AGEVOLAZIONI ALLO STUDIO**

Durante l'imbarco i lavoratori che frequentano corsi di studio per corrispondenza o che comunque desiderano impegnarsi nello studio, sono, per quanto possibile, esonerati dallo svolgere lavoro straordinario.

Durante gli esami i lavoratori-studenti usufruiscono di permessi retribuiti per i giorni di esame e per i cinque giorni lavorativi precedenti alla sessione d'esame.

### **Art. 96 CONGEDO MATRIMONIALE**

In caso di matrimonio avente validità civile ovvero in caso di unione civile, al lavoratore non in prova spetta un periodo di congedo di quindici giorni consecutivi di calendario.

Il periodo di congedo matrimoniale è considerato ad ogni effetto attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

Il lavoratore ha diritto per il periodo di congedo alla normale retribuzione di fatto.

### **Art. 97 DECORRENZA DEL CONGEDO**

La richiesta di congedo deve essere presentata al datore di lavoro con almeno 10 giorni di preavviso, salvo casi eccezionali.

Il datore di lavoro concede il congedo, compatibilmente con le esigenze aziendali, con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio e fino a 3 mesi dopo la celebrazione.

Il lavoratore dovrà esibire, al termine del periodo di congedo, la documentazione attestante la celebrazione del matrimonio.

### **Art. 98 CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA**

La lavoratrice che sia inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

### **Art. 99 OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE**



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Salvo casi di oggettiva impossibilità, per poter fruire del congedo la lavoratrice è tenuta ad avvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo, nonché a produrre la certificazione relativa al percorso di protezione.

### **➤ Modalità di fruizione del congedo**

Il congedo di cui al presente articolo può essere usufruito su base oraria o giornaliera secondo modalità concordate con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.

### **➤ Trattamento economico**

Durante la fruizione del congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e alla contribuzione figurativa.

Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

### **➤ Conversione in lavoro part time**

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al presente articolo ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

## **Art. 100 PERMESSI PER LUTTO E GRAVE INFERMITÀ**

In caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado, di un affine entro il primo grado, anche non convivente o comunque di un soggetto componente la famiglia anagrafica, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito.

Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità, il lavoratore è tenuto, entro il termine di 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario nazionale.

In mancanza della suddetta certificazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore di permessi retribuiti.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto a documentare l'evento con apposita certificazione.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

### **➤ modalità di fruizione**

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso.

Nel caso di grave infermità dei familiari di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

Qualora venga accertato il venir meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustifichino la loro richiesta.

I permessi disciplinati dal presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone disabili disciplinati dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e s.m.i.

### **Art. 101 ALTRI PERMESSI RETRIBUITI**

#### **➤ Permessi per visite mediche**

Il lavoratore ha diritto, su base annua, a 12 ore di permesso retribuito per visite mediche generiche ovvero specialistiche.

Il lavoratore deve fare richiesta del permesso con almeno due giorni di anticipo e deve attestare l'effettuazione della visita con certificazione medica.

### **Art. 102 PERMESSI PER DONATORI DI SANGUE E MIDOLLO OSSEO**

I lavoratori donatori di sangue hanno diritto ad un permesso retribuito per l'intera giornata in cui procedono alla donazione. La legge regola le modalità per il godimento di tale diritto.

I lavoratori donatori di midollo osseo hanno diritto a permessi retribuiti.

Contenuti e modalità di esercizio del diritto sono regolati dalla legge.

### **Art. 103 PERMESSI EX LEGGE N.104 DEL 1992 E S.M.I.**

- ✓ Permessi per l'assistenza di figli con disabilità
- ✓ La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato, accertata ai sensi dell'articolo



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

4, comma 1 della legge 104/1992 e s.m.i., hanno diritto al prolungamento fino a 3 anni del periodo di congedo parentale dal lavoro, a condizione che il bambino abbia meno di 12 anni e non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

- ✓ I suddetti lavoratori possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al suddetto prolungamento del congedo parentale, di 2 ore di permesso giornaliero retribuito per 3 anni fino al compimento del 12° anno di vita del bambino.

### **Art. 104 PERMESSI PER L'ASSISTENZA DI FAMILIARI CON DISABILITÀ**

Il lavoratore ha diritto di fruire di permessi retribuiti mensili di 3 giorni, anche continuativi, per assistere un familiare con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato, che non sia ricoverato a tempo pieno, intendendosi, a tal fine per familiare, il coniuge, la parte di un'unione civile, il convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado.

Quando due o più lavoratori devono prestare l'assistenza di cui al primo periodo del presente comma allo stesso familiare, fruiranno di permessi in modo alternativo.

Il lavoratore che deve prestare l'assistenza di cui innanzi a più familiari, fruirà dei permessi per ciascuno di essi.

Il permesso di cui trattasi spetta anche per parenti o affini di terzo grado in mancanza di altri familiari o nel caso in cui gli stessi familiari abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano mancanti.

Il lavoratore che usufruisce del congedo, disciplinato al presente comma, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere con disabilità in situazione di gravità e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

### **Art. 105 CONTROLLO DEL DATORE DI LAVORO**

Il datore di lavoro, al fine eventualmente di verificare la sussistenza delle condizioni richieste dal lavoratore per la legittima fruizione dei diritti statuiti di cui all'art 33 L.104/92 o art 42 comma 5 d.lgs 151 del 2001, può fare riferimento al verbale della Commissione Medica dell'ASL e dell'INPS che ha accertato il grado di disabilità del soggetto.

Qualora il datore di lavoro accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei diritti di cui ai precedenti commi, il lavoratore decade dagli stessi diritti, ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare.

Al fine di evitare abusi da parte del lavoratore che usufruisce del congedo di cui al presente comma, il datore di lavoro può disporre controlli nei limiti stabiliti dalla legge n. 300/1970.

### **Art. 106 DISPOSIZIONI SPECIALI**

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Il lavoratore affetto da disabilità in situazione di gravità può usufruire, alternativamente, dei permessi di cui ai precedenti commi e ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito, senza il suo consenso, in altra sede.

Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui ai predetti commi ha priorità di accesso al lavoro agile ovvero ad altre forme di lavoro flessibile, stabilite in sede di contrattazione aziendale in considerazione delle peculiarità del settore ricomprese nel Comparto di riferimento.

Quanto statuito ai precedenti commi si applica anche al lavoratore affidatario di persone affette da disabilità in situazione di gravità.

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui ai primi due precedenti commi, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

### **Art. 107 PERMESSI PER GRAVI CALAMITÀ**

Ulteriori giorni di permesso straordinario potranno essere richiesti dal lavoratore in casi di gravi calamità; in tal caso la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso. Tali permessi sono retribuiti sino ad un massimo di 10 ore.

### **Art. 108 CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI**

Il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi familiari relativi alla situazione personale, alla propria famiglia anagrafica, ai soggetti di cui all'art. 433 del codice civile, anche se non conviventi, e precisamente:

- Il coniuge;
- I figli, anche adottivi, e, in loro mancanza, i discendenti prossimi;
- I genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi;
- Gli adottanti;
- I generi e le nuore;
- Il suocero e la suocera;
- I fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.
- I portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

#### **✓ *Motivi per la concessione***

I motivi per i quali possono essere chiesti i congedi sono quelli indicati dal decreto interministeriale n. 278/2000.

I gravi motivi pertanto sono:

- a. Le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente articolo;

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

b. Le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente articolo;

c. Le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

d. Le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente articolo ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

1. Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
2. Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
3. Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
4. Patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

### **Art. 109 DURATA**

I congedi, utilizzabili in modo continuativo o frazionato, non potranno essere superiori a due anni.

### **Art. 110 CONSEQUENZE SUL RAPPORTO DI LAVORO**

Durante il periodo di assenza, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ma non alla retribuzione, né può svolgere altre attività lavorativa.

Il congedo non è computabile nell'anzianità di servizio.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il datore di lavoro è tenuto, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi e a comunicare l'esito della richiesta al dipendente.

L'eventuale rigetto, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato ovvero la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

### **Art. 111 LIMITI ALLA CONCESSIONE**

Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Ove ricorra una delle ipotesi di cui al punto precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso.

### **Art. 112 RIENTRO IN SERVIZIO**

Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro.

Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

### **Art. 113 CONGEDO PER TOSSICODIPENDENZA**

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, titolari di contratto a tempo indeterminato, hanno diritto a fruire di un periodo di aspettativa non retribuita, per una durata massima di tre anni, al fine di partecipare ai programmi terapeutici riabilitativi presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socioassistenziali. Il periodo di aspettativa non si computa ai fini dell'anzianità di servizio.

Il lavoratore deve fare istanza di godimento del periodo di aspettativa al datore di lavoro con richiesta scritta trasmessa con preavviso di almeno sette giorni, documentando il suo stato di tossicodipendenza.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa senza assegni per concorrere al programma terapeutico e socioriabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

### **Art. 114 CARICHE PUBBLICHE**

I lavoratori subordinati eletti in seno al Parlamento nazionale o europeo, ovvero alle assemblee regionali hanno diritto a fruire dell'aspettativa non retribuita per tutto il periodo del mandato.

I lavoratori hanno altresì diritto a essere collocati in aspettativa non retribuita dal giorno di presentazione di candidatura sino a quella delle elezioni.

Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

### **Art. 115 AMMINISTRAZIONI LOCALI**

I lavoratori eletti per la copertura di cariche pubbliche nelle Amministrazioni locali hanno diritto ad essere collocati in aspettativa non retribuita per la durata del mandato.

In alternativa possono chiedere di continuare a prestare la loro attività lavorativa fruendo di permessi retribuiti e no, secondo le modalità stabilite dalla legge.

Il periodo di aspettativa è computato nell'anzianità di servizio.

### **Art. 116 OPERAZIONI ELETTORALI**

I lavoratori chiamati ad esercitare funzioni presso i seggi elettorali hanno diritto ad assentarsi per tutto il periodo corrispondente alle operazioni medesime.

Per l'impegno assunto i lavoratori hanno diritto per i giorni festivi e quelli non lavorativi a quote retributive giornaliere aggiuntive rispetto al trattamento economico normalmente percepito ovvero a procedere al loro recupero con una giornata di riposo compensativo.

### **Art. 117 PROTEZIONE CIVILE**

Ai lavoratori aderenti alle associazioni di volontariato inserite nell'elenco di cui all'art. 1 D.P.R. n. 613/1994, che siano impegnati in attività di soccorso e di assistenza, vengono garantiti, relativamente al periodo dell'effettivo impegno:

- la conservazione del posto di lavoro per un periodo non superiore a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni nel corso dell'anno;
- il trattamento economico e previdenziale da parte del datore di lavoro.

### **Art. 118 ASPETTATIVA NON RETRIBUITA**

L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente e dal presente contratto, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno due anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.

Ai fini del riconoscimento dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare richiesta scritta al datore di lavoro, con specifica indicazione delle motivazioni a fondamento dell'aspettativa, con un preavviso di almeno 15 giorni. Il datore di lavoro deve valutare la richiesta e la sua compatibilità con le esigenze tecnico produttive.

L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto.

### **Art. 119 CONGEDO DI MATERNITÀ**

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro:

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

- 1) nei due mesi precedenti la data presunta del parto;
- 2) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- 3) nei tre mesi successivi al parto;
- 4) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 151/2001, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Ai sensi della Legge n. 145 del 30/12/2018, inoltre, in alternativa a quanto disposto dal comma precedente, è riconosciuta la possibilità per le lavoratrici di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso, alle medesime condizioni del periodo precedente.

Qualora la lavoratrice sia addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri, con provvedimento motivato dalla ITL competente, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto.

In caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre, quest'ultimo avrà diritto a un periodo di congedo per paternità;

In caso di grave e comprovato impedimento della madre, il padre lavoratore avrà diritto ad un periodo di aspettativa per gravi motivi familiari di durata pari al congedo di maternità post-parto a cui avrebbe diritto la madre. In tal caso, tale periodo di aspettativa, non potrà beneficiare dell'indennità prevista, per il congedo di maternità, a carico dell'Inps.

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio e ai fini della maturazione delle ferie, del TFR e delle mensilità aggiuntive.

Durante i cinque mesi di astensione per maternità, la lavoratrice ha diritto a un'indennità posta a carico dell'INPS, il datore di lavoro integrerà la suddetta indennità corrisposta dall'INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.

Il congedo di maternità e paternità, così come disciplinato dal presente articolo, spetta altresì ai lavoratori che abbiano adottato un minore, per i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore. In caso di adozione internazionale, il congedo, sempre nel limite massimo dei 5 mesi, può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero.

In caso di affidamento, infine, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento ma per un periodo massimo pari a 3 mesi.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

### **Art. 120 ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER PATERNITÀ**

Per l'attuazione delle disposizioni relative alla fruizione del congedo di paternità, obbligatorio e facoltativo, si richiama a quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

### **Art. 121 CONGEDI PARENTALI**

A ciascun genitore lavoratore spettano periodi di congedo parentale.

Per tale periodo di estensione dal lavoro, le Parti fanno rinvio al testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità e successive modifiche e integrazioni.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

### **Art. 122 RIPOSI GIORNALIERI**

Alla lavoratrice saranno riconosciute 2 ore di permesso retribuito (4 per i parti plurimi) se l'orario lavorato è superiore alle 6 ore, ovvero sarà riconosciuta 1 ora di permesso retribuito (2 per i parti plurimi) se l'orario lavorato è inferiore alle 6 ore, sino al compimento del primo anno di vita del bambino.

Si ha altresì diritto ai permessi giornalieri in caso di adozioni o affidamento, entro un anno dalla data di ingresso del minore in famiglia.

I riposi giornalieri potranno altresì essere richiesti dal lavoratore padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga. Il padre non potrà comunque richiedere i riposi giornalieri per allattamento se:

- a) la madre lavoratrice dipendente si trova in astensione obbligatoria o facoltativa;
- b) la madre non si avvale dei riposi in quanto assente dal lavoro per sospensione (es. aspettativa o permessi non retribuiti).

### **Art. 123 CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO**



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità e della quattordicesima mensilità.

### **Art. 124 PART-TIME DOPO LA GRAVIDANZA**

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, i datori di lavoro accoglieranno, nell'ambito del 5 per cento della forza occupata nell'unità produttiva arrotondata sempre all'unità superiore, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

## **CAPITOLO VI – RETRIBUZIONE, MAGGIORAZIONI E INDENNITÀ VARIE**

### **Art. 125 DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE**

L'equipaggio viene retribuito "alla parte" - percentuale sulla produzione - salvaguardata da un minimo monetario garantito (MMG) di cui alle tabelle allegate.

La parte è comprensiva di tutti gli istituti retributivi e normativi, previsti e regolati dal presente contratto.

Qualora la "parte", calcolata nell'arco del bimestre solare intero, nella campagna di pesca ovvero per tipo particolare di pesca, non comporti per il pescatore un importo mensile uguale o superiore al minimo monetario garantito, l'armatore provvede a corrispondere ad ogni singolo membro dell'equipaggio la differenza tra la somma derivata dalle ripartizioni e quella stabilita nella relativa tabella del minimo monetario garantito applicabile.

La "parte" attribuita, determinata con i criteri previsti nei commi che seguono, deve essere corrisposta, con carattere di generalità dopo la fine del mese, adeguando se inferiore, in ogni



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

caso la "parte" stessa almeno all'80% dell'importo previsto per qualifica e per definizione delle attività di pesca indicate nella tabella del MMG, a titolo di anticipazione sul ragguglio bimestrale. L'erogazione di anticipi sulla "parte" dovuta ai marittimi imbarcati può essere richiesta sino al massimo del valore percentuale del MMG prima richiamato.

Qualsiasi pagamento al marittimo deve essere effettuato entro i dieci giorni successivi al periodo di riferimento (mese, ovvero termine della campagna di pesca), utilizzando l'apposito prospetto di paga conforme alla previsione di legge.

Se il marittimo sbarca per cause di forza maggiore (disarmo, infortuni, malattia, ecc.) la parte deve essere raggugliata con il MMG per il periodo d'imbarco effettivo.

### **Per produzione si intende:**

- Prodotti ittici catturati e commercializzati;
- Eventuale recupero di materiali galleggianti o sul fondo marino;
- Eventuali premi d'assicurazione derivanti dal salvataggio d'altri natanti;
- Eventuali proventi da attività di cui all'articolo 2, commi 2 e 2-bis, decreto legislativo 9 gennaio 2012, n. 4 e succ. Mod.
- Dalla somma ricavata vengono detratte le seguenti spese:
- Il consumo effettivo del gasolio, dei lubrificanti (olio e grasso) e dei gas frigoriferi;
- Il vitto consumato a bordo;
- Il ghiaccio e le spese vive per la produzione dello stesso a bordo (escluse le spese per le attrezzature) e la carta, necessari per la conservazione del prodotto (esclusa la manutenzione del frigorifero);
- Le cassette, gli imballaggi a perdere, le esche;
- Lo sbarco, il trasporto e la vendita del pescato (compresi diritti di mercato);
- Eventuale pagamento del permesso di pesca in acque d'altri paesi, ripartendo tale spesa in ratei mensili per la durata della concessione;
- Contributo per l'assistenza contrattuale

Il monte produttivo, al netto delle spese di cui al precedente capoverso, è ripartito in ragione del 50% tra armatore ed equipaggio.

In caso di usi e consuetudini locali è necessario il loro rispetto laddove il trattamento economico, in funzione dell'osservanza di particolari istituti locali, sia più vantaggioso.

Tutti gli usi e le consuetudini locali debbono essere specificati nelle singole convenzioni d'imbarco.

Essi debbono altresì essere notificati alle parti stipulanti entro sei mesi dalla data di rinnovo tramite invio alle parti datoriali.

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Qualora condizioni oggettive lo consentano, e comunque nel caso di soci lavoratori, l'equipaggio può essere retribuito mensilmente con il minimo monetario garantito ed un premio di produzione

Per la pesca oceanica, l'eventuale opzione per la retribuzione fissa mensile (che comporta la rinuncia alla "parte") deve essere esercitata prima della partenza per la campagna di pesca; nello stesso modo e tempo potrà essere forfezzato sia il premio di produzione che tutti gli altri istituti che contengono previsioni retributive e/o indennitarie ed ovviamente quanto disposto dal presente articolo. Quanto precede dovrà essere specificato nella convenzione d'imbarco. Le parti, al fine di assoggettare a contribuzione il valore del vitto consumato a bordo, defalcato dai ricavi come previsto nei commi che precedono, hanno istituito la voce "valore mensa ai fini previdenziali.

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173. La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

### **Art. 126 TREDICESIMA MENSILITÀ E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ**

Ai marittimi sono erogate, in occasione del Natale e della Pasqua, una mensilità pari all'importo fisso e al valore mensa ai fini previdenziali.

Ai marittimi entrati in servizio nel corso dell'anno, la 13<sup>a</sup> e la 14<sup>a</sup> mensilità sono corrisposte in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi d'imbarco compiuti.

Per le frazioni di mese superiore ai 15 giorni è corrisposto il rateo intero; per il periodo inferiore non è dovuto il rateo.

Il corrispettivo di tali mensilità, in ratei, viene erogato mensilmente, in deroga alla normativa di legge generale - avendo le parti inteso regolamentare l'istituto ai sensi dell'ultimo comma dell'articolo 325 del codice della navigazione - essendo gli stessi già riportati sulla tabella del minimo monetario garantito cui è da raggugliare la "parte" ogni bimestre solare.

### **Art. 127 PREMIO DI RISULTATO**

Sulla quantità di pesce pescato può essere corrisposto un incremento della retribuzione a titolo di premio di risultato che, a partire da un minimo, aumenta gradualmente in proporzione alle quantità prodotte, con distinzione della qualità.

La definizione dell'entità di detto premio e delle relative modalità di definizione e corresponsione viene concordata tra le organizzazioni in sede locale in relazione al tipo di nave e di pesca.

Nella pesca entro il Mediterraneo tale premio è corrisposto mensilmente. Per quei marittimi che risolvono anticipatamente il rapporto di lavoro, il premio viene corrisposto all'atto dello sbarco, sulla base del quantitativo pescato fino al momento della cessazione del servizio.

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

### **Art. 128 UNA TANTUM**

Le parti convengono di definire un importo una tantum a copertura del periodo intercorso tra la scadenza del CCNL e la sottoscrizione del presente rinnovo.

La somma pari a 100 euro per ogni livello di inquadramento spetta ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL e verrà erogata in unica soluzione sulla retribuzione del mese di dicembre 2025.

L'importo sopra indicato può essere erogato attraverso gli strumenti di welfare previsti dalla normativa vigente. Le somme erogate sono da considerarsi omnicomprendenti di tutti gli istituti diretti ed indiretti e non saranno pertanto utili ai fini del computo del trattamento di fine rapporto.

Gli importi saranno riparametrati sulla base dei mesi di anzianità di servizio lavorati nel periodo dal 1° ottobre 2024 – 31 ottobre 2025, le frazioni di anno saranno computate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiore o uguali a 15 giorni, per mese si intendono quelli del calendario civile,

Per i lavoratori a tempo parziale il calcolo avverrà sulla base dell'orario effettivo previsto nel contratto individuale di lavoro.

I periodi di assenza dovuti a congedo di maternità/paternità, congedo parentale, allattamento, malattia del bambino e sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per ammortizzatori sociali sono da computarsi agli effetti del calcolo pro-quota.

### **Art. 129 AIUTI AL SETTORE MARITTIMO**

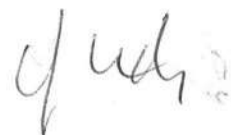
Nel caso in cui le imprese di pesca siano destinatarie di aiuti pubblici per le spese di funzionamento che fanno parte della colonna delle spese detraibili dal monte produttivo, ovvero risarcimenti derivanti da polizze assicurative, tali aiuti e risarcimenti vengono contabilizzati nel monte produttivo e vanno ridistribuiti ai lavoratori.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, gli aiuti di cui sopra sono quelli concessi a titolo di parziale o totale copertura di danni derivanti da calamità naturali o da eccezionali avversità meteo marine o ecologiche, da aumenti del prezzo del gasolio, ecc.

Degli aiuti ricevuti e dei risarcimenti conseguiti viene data informazione ai lavoratori in un quadro di trasparenza sulle componenti di retribuzione.

Le parti rinviando la pratica applicazione all'atto dell'effettiva definizione della operatività delle polizze e degli aiuti.

### **Art. 130 QUALITÀ E QUANTITÀ DEI VIVERI**



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

I viveri da consumare a bordo sono determinati nella qualità e nella quantità sufficiente per una sana e giusta alimentazione, nel rispetto della salubrità e delle prescrizioni medico sanitarie, nonché delle appartenenze etniche e religiose dei membri dell'equipaggio.

Il vitto deve essere confezionato e consumato a bordo e i generi alimentari devono essere di buona qualità.

L'armatore provvede a fornire all'equipaggio le stoviglie in terraglia e le posate in alpacca o in metallo inossidabile.

### **Art. 131 LAVORO STRAORDINARIO**

Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario. È facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario nel limite totale di 150 ore annue.

Il socio e il lavoratore dipendente non possono compiere lavoro straordinario ove non sia stato autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le maggiorazioni da calcolarsi sull'importo fisso orario per i soci e i lavoratori dipendenti ai quali sono le seguenti:

- 30% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale;
- 40% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 45% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- 50% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

### **✓ Lavoro straordinario a terra per la pesca entro il Mediterraneo**

Il lavoro eseguito a terra dopo l'orario normale di lavoro è considerato lavoro straordinario.

La quota oraria è determinata dalla divisione dell'importo fisso mensile più il valore mensa ai fini previdenziali per il coefficiente 173 maggiorato del 30%.


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

### **Art. 132 LAVORO NOTTURNO**

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

Il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22.00 alle ore 6.00, dovrà osservare un riposo di almeno 12 ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato del 20% da calcolarsi sull'importo fisso orario.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 40% da calcolarsi sull'importo fisso orario.

### **Art. 133 GIORNI FESTIVI TRASCORSI IN NAVIGAZIONE**

Ai marittimi sono riconosciuti tanti giorni di riposo pari al numero delle domeniche e dei giorni di festività infrasettimanali (comprese le festività nazionali) trascorsi in navigazione.

Nei giorni semifestivi è riconosciuta ai marittimi mezza giornata di riposo compensativo.

Per i giorni festivi trascorsi in navigazione è riconosciuta ai marittimi un'indennità giornaliera di € 20.

### **Art. 134 INDENNITÀ VARIE**

#### **✓ Panatica sostitutiva e convenzionale**

Se per causa di forza maggiore non è possibile la consumazione del pasto durante i lavori a terra, l'importo giornaliero della panatica sostitutiva è di € 40 per ciascun pasto.

#### **✓ Indennità di cassa**

L'equipaggio normalmente adibito a operazioni di cassa con carattere di continuità compete una indennità di cassa e di cassa nella misura del 6% mensile della paga base nazionale.

## **CAPITOLO VII - DISCIPLINA DELLA MALATTIA E DELL'INFORTUNIO DEL LAVORATORE**

### **Art. 135 MALATTIA**

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti tramite chiamata telefonica, email direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore inviando al datore di lavoro, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

### **Art. 136 OBBLIGHI DEL LAVORATORE**

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve le diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati al datore di lavoro e successivamente documentati.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico del datore di lavoro, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato nei locali del datore di lavoro. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari seguenti. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato al datore di lavoro.

### **Art. 137 PERIODO DI COMPORTO**

Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

- a) 180 giorni di calendario comprensivi del periodo di malattia;
- b) per le malattie di particolari gravità la conservazione del posto può su richiesta del lavoratore essere estesa fino a 24 mesi.

Per poter decorre nuovamente la conservazione del posto di lavoro di cui alla lettera a) deve esserci la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 30 giorni continuativi.

Cesserà per il datore di lavoro l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla suddetta lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

I periodi di aspettativa saranno considerati neutri ai fini del calcolo del periodo di comportamento e del trattamento economico.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Egual diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati il datore di lavoro, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove il datore di lavoro non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento. La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposto al contratto medesimo.

### **Art. 138 MALATTIE ONCOLOGICHE**

I dipendenti affetti da neoplasie nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche durante i trattamenti salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso la struttura del SSN territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Tale richiesta di part-time sarà sempre accolta e non potrà essere oggetto di valutazione di opportunità, restano in ogni caso salve eventuali disposizioni più favorevoli per il lavoratore.

### **Art. 139 TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA**

Le parti concordano nell'istituire, per quanto concerne i lavoratori assicurati ai sensi sia della legge 413/84 che della legge 250/58, un intervento integrativo rispetto ai trattamenti economici previsti dalle assicurazioni obbligatorie contro le malattie e gli infortuni in favore degli addetti dichiarati temporaneamente inabili e temporaneamente inidonei al lavoro (anche se la malattia o l'infortunio comporta lo sbarco).

L'intervento di cui sopra interesserà anche i soci lavoratori assicurati ai sensi della legge 250/58, attualmente privi di assicurazione contro le malattie.

Tale intervento è costituito da una indennità giornaliera, a carico dell'impresa di pesca, pari a € 20 per un numero massimo di 180 giorni di inabilità temporanea al lavoro nei casi previsti al primo comma.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

### **Art. 140 ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA**

Almeno 24 ore prima che siano superati limiti alla conservazione del posto di lavoro, come indicati nel presente contratto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 4 mesi durante i quali non sarà dovuta retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

Il lavoratore affetto da patologie di particolare gravità potrà fruire di un periodo di aspettativa non retribuita pari a 12 mesi.

A tal fine la direzione dell'azienda, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione scritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.

Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporta.

Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporta dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

### **Art. 141 INFORTUNIO**

A copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato.

L'impresa di pesca integrerà con un'indennità giornaliera nella misura di euro 20, a partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180.

l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento previsto dal presente contratto in materia di malattia.

I lavoratori sbarcati per malattia o infortunio sono reimbarcati al termine del periodo di malattia e infortunio.

### **Art. 142 RINVIO ALLE LEGGI**

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e di infortuni valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

### **CAPITOLO VIII - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO E RESPONSABILI DELLA SICUREZZA**

#### **Art. 143 SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE DEL LAVORATORE**

Le Parti dichiarano di condividere i valori della sicurezza sul luogo di lavoro, della tutela della salute, della formazione e del rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di intraprendere un percorso di sviluppo, promozione e diffusione di tali principi. Le Parti riconoscono altresì l'opportunità di operare, ciascuna in relazione al proprio ruolo, in maniera responsabile, consapevole e nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale in materia.

In caso di mancato rispetto di quanto sopra indicato da parte del datore di lavoro, la CNL adotterà le sanzioni previste dal proprio Statuto nei confronti del socio inadempiente.

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

#### **Art. 144 ATTUAZIONE NORMATIVA D.LGS 81/08 E S.M.I.**

Le Parti stipulanti considerano che le norme di tutela previste dal d.lgs.n.81/2008 e s.m.i. siano intese, con la debita collaborazione di tutti gli interessati, a tutela della totalità degli operatori presenti in tutte le unità produttive, anche associative, appartenenti alle professioni rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL e alle strutture che svolgono altre attività e servizi strumentali e/o funzionali alle stesse, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega all'azienda.

#### **Art. 145 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE**

Le parti - attraverso l'organismo paritetico nazionale -OPN Italia - si impegnano alla predisposizione di modelli di organizzazione e gestione esimenti dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, come previsto dall'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008.

Il modello di organizzazione e gestione, al fine di avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, dovrà avere le caratteristiche indicate dai commi 1 a 4 dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008.

L'adozione del modello di organizzazione e gestione per i datori di lavoro aventi fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11 del D.Lgs. n. 81/2008

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

### **Art. 146 RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

I lavoratori marittimi eleggono il proprio rappresentante della sicurezza al loro interno, qualora imbarcati su navi da pesca di lunghezza superiore a 24 metri e con equipaggio con più di sei unità di armamento. In caso di navi da pesca di lunghezza inferiore a 24 metri o con equipaggio fino a sei unità di armamento, il rappresentante della sicurezza di marineria sarà eletto tra il personale di bordo o nell'ambito del personale della struttura territoriale.

### **Art. 147 ELEGGIBILITÀ ATTIVA E PASSIVA**

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato e determinato e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

### **Art. 148 DURATA DELL'INCARICO**

La durata dell'incarico è di tre anni.

### **Art. 149 PERMESSI RLS**

I rappresentanti della sicurezza devono comunicare al datore di lavoro con 48 ore di anticipo l'utilizzo del tempo di lavoro retribuito dedicato specificatamente allo svolgimento delle proprie funzioni che non può essere superiore alle 40 ore annue.

### **Art. 150 FORMAZIONE RLS**

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

### **Art. 151 CONTENUTI E DURATA DELLA FORMAZIONE RLS**

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolge durante il normale orario di lavoro rispettando i contenuti minimi riguardanti:

- A) principi giuridici comunitari e nazionali;
- B) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- C) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- D) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- E) valutazione dei rischi;

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

- F) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- G) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- H) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di almeno 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

L'aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

### **Art. 152 FORMAZIONE INTEGRATIVA IN CASO DI INNOVAZIONE**

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte modifiche o innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, deve prevedere un'integrazione della formazione.

### **Art. 153 RIUNIONI PERIODICHE**

Le riunioni periodiche previste dall'art. 35, c. 1, D.Lgs. n. 81/2008 sono convocate con almeno cinque giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il Rappresentante per la sicurezza richiede la convocazione della riunione periodica al presentarsi di motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

### **Art. 154 CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE**

Nelle aziende è assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla sfera sessuale e deve essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore.

Il datore di lavoro adotta misure adeguate nei confronti di colui o di coloro che hanno posto in essere comportamenti riconducibili a molestie e violenza sul luogo di lavoro.

### **Art. 155 MOBBING**

Il datore di lavoro, nel rispetto degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c., è tenuto ad adottare tutte le soluzioni organizzative per eliminare fenomeni che possano causare costrittività organizzativa. In particolare, sono evitati comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Il lavoratore segnala senza indugio al datore di lavoro o al soggetto individuato dalle specifiche procedure adottate, situazioni di disagio lavorativo e i casi sospetti o certi, di cui sia venuto a conoscenza o testimoniati, nel rispetto del principio di riservatezza.

### **Art. 156 STRESS LAVORO CORRELATO**

Il datore di lavoro deve astenersi da ogni iniziativa o comportamento che possa risultare pregiudizievole per il diritto alla salute del lavoratore e ha l'obbligo di valutare e gestire tutti i rischi per la salute e la sicurezza anche collegati allo stress da lavoro collegato.

### **Art. 157 IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE (RLST)**

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Nel caso di mancata elezione, l'RLST è individuato, anche per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo, con il coinvolgimento dell'Ente Bilaterale e dell'Organismo Paritetico di riferimento.

Il nominativo dell'RLST competente è comunicato alle aziende dall'Organismo Paritetico.

### **Art. 158 COMPETENZE DEL RLST**

Le competenze L'RLST quale soggetto eletto o designato per rappresentare i lavoratori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono definite nel presente comma secondo quanto previsto dall'art. 48 del testo unico sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'RLST è consultato preventivamente:

- in merito all'organizzazione della formazione sulla sicurezza;
- in ordine alla valutazione dei rischi,
- alla programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e del medico competente.

Egli riceve le informazioni e documentazione in merito alle misure di prevenzione adottate nonché le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

Il RLST promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori avanzando anche proposte in merito alla attività di prevenzione.

Segnala all'azienda i rischi individuati nel corso della sua attività e segnala può ricorrere alle autorità competenti qualora ritenga insufficienti le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Il RLST accede ai luoghi aziendali in cui si svolgono le lavorazioni con un preavviso non inferiore, di norma, a due giorni. Il diniego all'accesso è comunicato all'organismo paritetico che potrà eventualmente segnalarlo all'organismo di vigilanza territorialmente competente

Nelle aziende in cui manchi il rappresentante per la sicurezza, le competenze sono esercitate dal rappresentante territoriale.

### **Art. 159 DURATA, CONTENUTI E MODALITÀ DELLA FORMAZIONE DEL RLST**

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale riceverà una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Il percorso formativo iniziale da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione ha una durata minima di 64 ore iniziali, ed è seguito da un aggiornamento annuale di 8 ore.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza ha ad oggetto i seguenti contenuti minimi riguardanti:

- A) principi giuridici comunitari e nazionali;
- B) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- C) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- D) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- E) valutazione dei rischi;
- F) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- G) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- H) nozioni di tecnica della comunicazione.

Il percorso formativo può essere svolto anche in modalità e-learning e deve prevedere il rilascio dell'attestato di superamento dell'esame finale.

La formazione degli RLST è curata dalle organizzazioni sindacali e dall'organismo paritetico.

### **Art. 160 IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA DI SITO PRODUTTIVO**

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (RLSSP) esplica la sua funzione in specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende (porti, aeroporti, centri intermodali di trasporto, impianti siderurgici, contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero di addetti.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo.

### **Art. 161 PREPOSTO**



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

### ✓ **Definizione**

Lavoratore che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;

### ✓ **Obblighi del preposto**

Secondo le attribuzioni e competenze il lavoratore proposto deve:

A) sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti;

B) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

C) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

D) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

E) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;

F) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

F-bis) in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate;

G) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37 del D.lgs. 81/2008.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

### **✓ Emolumento spettante al preposto**

Al lavoratore preposto, per l'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 19 D.Lgs. n. 81/2008 si determina un emolumento fisso mensile nella misura del 15% del minimo tabellare, che viene corrisposto all'atto della sua designazione.

Il datore di lavoro, per salvaguardare la salute e la tutela del lavoratore preposto, ha l'obbligo di stipulare una polizza assicurativa.

## **CAPITOLO IX - NORME DISCIPLINARI E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 162 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

Nei confronti del marittimo che si rende responsabile di infrazioni ai propri doveri di servizio possono essere adottati provvedimenti disciplinari in relazione alla loro gravità ed in base alle disposizioni di legge vigenti.

I provvedimenti disciplinari adottati dal comandante devono essere annotati sul giornale di bordo e comunicati all'interessato cui è riconosciuta la facoltà di presentare reclamo all'armatore oltreché all'Autorità preposta, anche tramite la propria organizzazione sindacale.

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- Ammonizione verbale;
- Ammonizione scritta;
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- Sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- Licenziamento individuale.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre giorni 10 da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale devono essere applicati entro non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.

Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato adottato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.

Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art.7 della legge n.300/1970 ovvero di quelle previste dagli articoli previsti del presente CCNL.

Esclusivamente in via esemplificativa e non esaustiva si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:

➤ **Ammonizione verbale:**

- In caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente.

➤ **Ammonizione scritta:**

- È un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

➤ **Multa: vi si incorre per:**

- Inosservanza dell'orario di lavoro;
- Assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
- Negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
- Abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

L'importo della multa è stabilito dal datore di lavoro sulla base dell'elemento soggettivo e della gravità del comportamento addebitato.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di applicare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

Le Parti sociali stipulanti statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati all'interno del regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale di riferimento

➤ **Sospensione: vi si incorre per:**

- Inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- Assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
- Mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;
- Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- Presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- Abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- Consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in azienda;
- Esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
- Insubordinazione verso i livelli superiori;
- Irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- Atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento del licenziamento.

➤ **Licenziamento individuale:**

il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

- Assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- Assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

- Abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- Grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- Danneggiamento grave al materiale aziendale;
- Inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;
- Furto in azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- Trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- Esecuzione di lavori all'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal datore di lavoro;
- Rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- Gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- Manomissioni di scritturazioni aziendali o falsa timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
- Alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- Danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
- Concorrenza sleale;
- Altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art.70 e seguenti del d.lgs. N.276/2003.

L'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo non superiore alla durata di adozione dell'eventuale provvedimento disciplinare. I giorni di sospensione cautelare non saranno retribuiti dall'azienda ove segua il licenziamento.

Qualora il licenziamento venga disposto, avrà effetto dal momento dell'avvio del procedimento disciplinare.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Le norme suindicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, ovvero allegate al primo cedolino paga per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze aziendali e se non chiaramente identificabili in quelle elencate dal presente articolo.

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

L'azienda che intende adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di ottemperare alla regolamentazione delle mancanze disciplinari.

### **Art. 163 PROCEDURE IN CASO DI LICENZIAMENTO**

il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

Ferma restando l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'art.7 della Legge 20 maggio 1970 n.300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art.3, seconda parte, della Legge 15 luglio 1966 n.604 e s.m.i., qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art.18, ottavo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, nei confronti di lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015 deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

Nella comunicazione, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'art.410 del codice di procedura civile.

La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

La procedura di cui trattasi, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione provinciale di conciliazione, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di sette giorni di cui sopra, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'art.4 c.1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003 n.276.

Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art.18, settimo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli artt.91 e 92 del codice di procedura civile.

In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 5, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

È in facoltà delle parti propendere per l'avvio di apposite procedure finalizzate alla definizione conciliativa del contenzioso dinanzi le commissioni di conciliazione facenti capo all'EPABIC., usufruendo delle procedure dall'ente stesso predeterminate.

### **Art. 164 SISTEMI DI VIDEO SORVEGLIANZA AZIENDALE**

In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con le OO.SS. firmatarie del CCNL.

In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti alla data di stipula del CCNL entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL per redigere l'accordo; in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Fermo restando che i dati personali saranno trattati nel rispetto del GDPR 2016/679 privacy.

L'azienda provvederà alla tempestiva informazione di tutti i lavoratori delle modalità d'uso degli impianti e degli strumenti e delle possibilità di controllo conseguenti.

### **Art. 165 PREAVVISO**

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto tramite raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione.

I termini di preavviso sono 20 giorni per tutti i gradi e le categorie.

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

### **Art. 166 ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER ASSENZA INGIUSTIFICATA**

in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dall'articolo 26 del D.lgs. n. 151/2015.

La disposizione sopra citata non si applica se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza

### **Art. 167 PREAVVISO ATTIVO**

Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali attraverso l'Ente



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Bilaterale. In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori in uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro.

Nei casi di recesso del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati per giusta causa, il datore di lavoro con apposita comunicazione rende edotto il lavoratore, acquisito il suo consenso scritto, dell'avvio della procedura di attuazione di cui al presente articolo.

Il datore di lavoro, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, trasmette all'Ente Bilaterale di riferimento una comunicazione, denominata "comunicazione di preavviso attivo", contenente le seguenti informazioni:

- Dati del lavoratore;
- Data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;
- Inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;
- Dati del datore di lavoro;
- Settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;

Ricevuta tale comunicazione, l'Ente Bilaterale effettua un'analisi circa la domanda di lavoro presente fra le aziende aderenti, ed eventuali Enti convenzionati, con riferimento alle mansioni svolte e alle competenze possedute dal lavoratore in uscita al fine di avviare la procedura di ricerca di nuova occupazione.

In caso di esito negativo nella procedura di cui al comma precedente, l'Ente Bilaterale EPABIC attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare le ulteriori ricerche di nuova occupazione fra gli Enti aderenti alla Rete

### **Art. 168 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.297/1982.
2. Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:
  1. Importo fisso;
  2. Valore convenzionale della mensa ai fini previdenziali;
  3. Salario integrativo aziendale;

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

4. Indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
5. Mensilità aggiuntive;
6. Eventuale differenza tra il minimo monetario garantito ed il valore della compartecipazione.

### **Art. 169 RICHIESTA DI ANTICIPAZIONE TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

1. Ai sensi dell'art.2120 del Codice Civile e della Legge n.68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
  - A. Eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
  - B. Acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
  - C. Spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico.
2. Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del cinquanta per cento del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:
  1. significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
  2. acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:
    - A. L'atto costitutivo della cooperativa;
    - B. La dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

- C. La dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
  - D. L'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
3. sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art.5 del D.Lgs.n.151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt.5 e 6 della Legge n.68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

### **Art. 170    CORRESPENSIONE DEL TFR**

Alla fine del rapporto di lavoro (risoluzione del contratto di imbarco) l'armatore è tenuto a evidenziare quanto dovuto e quanto già anticipato, ai sensi della normativa vigente, e a effettuare i relativi conguagli.

Il trattamento di fine rapporto, poiché già determinato nella tabella del MMG, può essere liquidato anche mensilmente, qualora il lavoratore ne faccia richiesta scritta, anticipandone la quota già prevista nelle tabelle sopra richiamate (o quota superiore).

### **Art. 171    MORTE DEL LAVORATORE**

Nel caso in cui il rapporto di lavoro si estingue per morte del lavoratore, devono essere corrisposte, a norma dell'art. 2122 del Codice civile, l'indennità di preavviso e il trattamento di fine rapporto al coniuge, all'unito civilmente, ai figli e, se a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo. In assenza di accordo sulla ripartizione, le indennità sono ripartite secondo i bisogni di ciascuno degli aventi diritto. In mancanza delle persone sopraindicate, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

## **CAPITOLO X – ENTI BILATERALI E DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 172    BILATERALITÀ**

Le Parti, forti della positiva esperienza fino ad oggi maturata nell'ambito della bilateralità, condividono la scelta di proseguire lungo il percorso, già intrapreso, del progressivo ampliamento

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

del ruolo della stessa, anche in ragione dell'evoluzione che sta caratterizzando l'attuale sistema della contrattazione collettiva e delle relazioni sindacali.

Le Parti sono concordi nel ritenere che la bilateralità rappresenti il contesto ottimale nel quale accrescere il dialogo costruttivo tra imprese e lavoratori e individuano nella stessa l'ambito più adeguato nel quale promuovere e realizzare una gestione condivisa dei servizi per i lavoratori e per le imprese.

### **Art. 173 ENTE BILATERALE NAZIONALE**

Le Parti sottoscrittrici concordano che l'Ente Bilaterale per il presente CCNL è l'Ente Paritetico EPABIC.

All'Ente sono demandate le attività individuate dalle Parti stipulanti il C.C.N.L in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, socialità e welfare.

L' EPABIC è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite a livello nazionale dalle Confederazioni con apposito Statuto e Regolamenti.

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

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

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

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

elabora, progetta e gestisce, direttamente o attraverso convenzioni, proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

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

riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione agli Enti competenti;

svolge i compiti in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori;

svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;

svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;

attuа ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;

può attuare un sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all' EPABIC Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente

C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.

L' EPABIC potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione del personale e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti.

Le imprese di pesca non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25 lordi mensili

### **Art. 174 ENTI BILATERALI TERRITORIALI**

Con delibera del Consiglio di amministrazione Nazionale dell' EPABIC si procede alla costituzione degli EPABIC Territoriali il cui funzionamento è regolato da apposito regolamento. Gli EPABIC Regionali e Territoriali sono composti in misura paritaria dai rappresentanti Regionali o Territoriali e svolgono, su base territoriali, le attività indicate all'articolo precedente.

### **Art. 175 COMMISSIONI DI CONCILIAZIONE**

Al fine di favorire appropriati momenti di confronto atti a superare le conflittualità emergenti tra lavoratori e datore di lavoro, è costituita in seno all' EPABIC Nazionale la Commissione Nazionale di Conciliazione; ogni articolazione territoriale dell' EPABIC costituirà un'apposita commissione territoriale di Conciliazione, secondo quanto previsto dallo Statuto e dai regolamenti di attuazione dell'Ente.

La Commissione di Conciliazione Nazionale e Regionale o Territoriale, oltre a quanto previsto dai regolamenti predisposti dall' EPABIC Nazionale, hanno il compito di verificare la corretta

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

attuazione e interpretazione del presente C.C.N.L., dirimendo eventuali controversie insorte tra datori di lavoro e lavoratori.

La Commissione di Conciliazione Nazionale ha, altresì, il compito di verificare, con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali.

Per tutte le attività inerenti alla convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, è istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.

Sono costituite apposite Commissioni di Conciliazione Regionali o Territoriali composte da n. 4 rappresentanti regionali o territoriali delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali. La Commissione si riunisce presso la sede dei Rappresentanti dei datori di lavoro regionali ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato ovvero su richiesta di una delle Parti a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.

Per ciò che attiene il ricorso e la regolamentazione della fase istruttoria e decisionale delle Commissioni di Conciliazione Nazionale, Regionali e Territoriali si fa esplicito rinvio ai regolamenti di funzionamento interni all' EPABIC.

In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO. SS. e alle Parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale.

### **Art. 176 COMMISSIONI DI CERTIFICAZIONE**

Al fine provvedere alla certificazione dei contratti di lavoro e di appalto nonché del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori sono costituite in seno all' EPABIC apposite Commissioni di Certificazione.

Le Commissioni di Certificazione forniscono assistenza alle parti contrattuali sia al momento della stipula del contratto di lavoro o di appalto sia, successivamente e provvedono alla certificazione di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro; gli effetti del provvedimento di certificazione permangono, anche nei confronti dei terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, un eventuale ricorso giurisdizionale.



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Nei confronti dell'atto di certificazione, sia le parti che i terzi che ne abbiano interesse possono proporre ricorso giurisdizionale soltanto per vizi del consenso, per erronea qualificazione del rapporto o per difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione, previo tentativo obbligatorio di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile presso la commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione. L'attività delle Commissioni di Certificazione può riguardare anche la sottoscrizione di accordi, individuali o collettivi, aventi ad oggetto rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ.;

Il funzionamento e la regolamentazione della Commissione di Certificazione Nazionale e di quelle Territoriali, avviene secondo quanto previsto dal regolamento all'uopo predisposto dall' EPABIC Nazionale.

### **Art. 177 FUNZIONAMENTO EPABIC**

L'Ente EPABIC opera secondo il proprio Statuto ed eroga i servizi, in vantaggio degli associati, secondo le modalità fissate dai Regolamenti approvati dal Consiglio d'Amministrazione dell'Ente. Tutta la documentazione inerente le prestazioni EPABIC è consultabile sul sito dell'Ente all'indirizzo [www. EPABIC.it](http://www.EPABIC.it).

### **Art. 178 FINANZIAMENTO ENTE BILATERALE EPABIC**

Il contributo mensile da destinare in favore dell'EPABIC Nazionale è stabilito nella misura dello 0,50%, da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda, di cui lo 0,40% carico del datore di lavoro e il restante 0,10% a carico del lavoratore.

Il datore di lavoro che ometta il versamento delle suddette quote è tenuto a corrispondere al lavoratore un Elemento Distintivo Retribuzione (E.D.R) d'importo mensile pari allo 0,15% di paga base conglobata. L'E.D.R. di cui al comma precedente deve essere corrisposto per le mensilità aggiuntive e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote all'EPABIC non può avvalersi del presente contratto. Le quote riscosse dall' EPABIC Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli EPABIC Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L.

### **Art. 179 FINANZIAMENTO ENTI TERRITORIALI**

Il finanziamento degli EPABIC Regionali e Territoriali sarà garantito mediante storno delle quote da parte dell'EPABIC Nazionale secondo quanto stabilito dal Regolamento amministrativo dell'ente.

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

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

### **Art. 180 WELFARE CONTRATTUALE**

Le Parti consapevoli che il welfare contrattuale si traduce nel benessere dei dipendenti attraverso una serie di benefit che mirano a soddisfare numerose esigenze della sfera personale e professionale intendono offrire una serie di prestazioni che le aziende mettono a disposizione a sostegno dei lavoratori e delle famiglie, in modo che questi possano avere la possibilità di conciliare al meglio lavoro e vita privata. come ad esempio buoni acquisto, buoni pasto, buoni carburante, voucher, corsi di formazione, servizi di babysitting, previdenza complementare, agevolazioni per prestiti e altri servizi concordati a livello aziendale.

Il valore economico minimo annuale di beni servizi di welfare da riconoscere al singolo dipendente sarà pari ad euro 150,00. Tale importo verrà incrementato di euro 30,00 per ogni ulteriore componente del nucleo familiare.

In coerenza con quanto disposto dalla Legge 20 maggio 2016, n. 76, le disposizioni del presente articolo si applicano non soltanto ai coniugi uniti in matrimonio, ma anche ad ognuna delle parti dell'unione civile e della convivenza di fatto registrata presso il Comune di residenza.

Hanno diritto a tali servizi i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, sia in caso di assunzione a tempo indeterminato che a tempo determinato. Nel caso di contratti a tempo determinato, il diritto alla fruizione dei servizi di welfare matura per i rapporti di lavoro di durata superiore a 3 mesi di anzianità di servizi. L'importo totale dei servizi di welfare non può essere riproporzionato in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le somme suddette, per espressa previsione di legge, non concorrono a formare reddito in capo al lavoratore né base imponibile ai fini contributivi per il datore di lavoro.

### **Art. 181 FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA CONTRATTUALE**

Le parti, nel valutare positivamente le azioni tese a sviluppare il sistema di welfare aziendale, concordano di istituire un fondo per l'assistenza Sanitaria integrativa contrattuale che avrà il compito di gestire i trattamenti assistenziali sanitari, integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche obbligatorie.

In attesa della costituzione del nuovo fondo sanitario integrativo, ed in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti di emanazione.

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Pertanto, per il raggiungimento di questa specifica finalità, i datori di lavoro metteranno a disposizione un contributo economico annuale per ciascun dipendente stabilito in € 200, a decorrere dal 1° gennaio 2026. Tale importo potrà essere incrementato con relativo accordo aziendale.

Ove ammesso dalla forma assistenziale prescelta, i lavoratori potranno integrare, su base volontaria, le prestazioni sanitarie.

Sono, invece, a totale ed esclusivo carico del lavoratore il premio assicurativo per l'estensione della copertura sanitaria ai propri familiari anche non fiscalmente a suo carico.

Per i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro non a tempo indeterminato, la copertura per assistenza sanitaria integrativa sarà garantita dalle Società fino alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Le Parti si attiveranno al fine di fornire adeguata informativa alle imprese ed ai lavoratori relativamente a quanto previsto dal presente articolo e, in particolare, di quali prestazioni gli aderenti hanno diritto di usufruire.

### **Art. 182 FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA**

Per la disciplina della formazione continua, in attesa della costituzione di un apposito fondo in attuazione dell'art.118 della Legge n.388/2000 ed in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti.

### **Art. 183 ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE OPN ITALIA LAVORO**

Le Parti convengono di attribuire le competenze previste dal D.Lgs. n. 81 /2008, nonché al documento recante le linee applicative dell'Accordo del 21 dicembre 2011 ex Art. 34 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i, sulla formazione in materia di salute e sicurezza, approvato in sede di Conferenza Unificata Stato-Regioni in data 25 luglio 2012, all'organismo Paritetico Nazionale - OPN ITALIA LAVORO.

All'Organismo Paritetico Nazionale - OPN ITALIA LAVORO è demandata la gestione di tutti i servizi legati alla Tutela della Salute e della Sicurezza nei luoghi di Lavoro così come previsto dal D.Lgs.81/08 e s.m.i.

Occorrendo si possono istituire sedi territoriali di emanazione dell'Organismo Paritetico Nazionale.

### **Art. 184 DIVULGAZIONE DEL CONTRATTO**

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

L'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia cartacea o telematica del presente contratto o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici con possibilità di accesso per i lavoratori.

Il comandante cura che sulla nave, in un posto accessibile all'equipaggio, sia tenuto un albo nel quale resta permanentemente affissa una copia del presente contratto collettivo e degli accordi integrativi, del regolamento di servizio e di ogni altra disposizione prescritta dall'Autorità nonché, su richiesta delle organizzazioni sindacali stipulanti, comunicati, documenti e stampati di interesse sindacale e del lavoro in genere.

Se ciò non è possibile a causa delle caratteristiche della nave detti documenti potranno essere conservati presso la sede della cooperativa.

### Art. 185 CONVENZIONI DI IMBARCO

Una copia della predetta convenzione deve essere consegnata, subito dopo la stipula presso l'Autorità marittima, in attesa della registrazione, al marittimo entrato a far parte dell'equipaggio, anche in adempimento e in sostituzione della lettera d'assunzione.

Fac-simile

**AUTORITÀ MARITTIMA ( \_\_\_\_\_ ) del Compartimento Marittimo di \_\_\_\_\_**  
**CONVENZIONE DI IMBARCO**

L'anno \_\_\_\_\_ il giorno \_\_\_\_\_ del mese di \_\_\_\_\_, innanzi a noi, Ufficiale delegato dal Sig. Comandante del Porto a ricevere le Convenzioni di arruolamento, si è presentato il Sig. \_\_\_\_\_, il quale, in forza di atto di \_\_\_\_\_ rogato \_\_\_\_\_ è stato costituito procuratore, ovvero armatore o Capitano del peschereccio denominato \_\_\_\_\_ di tonnellate \_\_\_\_\_ iscritto al N° \_\_\_\_\_ di matricola presso la Autorità marittima di \_\_\_\_\_ adibito al servizio di pesca \_\_\_\_\_ e le persone di cui appresso indicate le quali, dovendo far parte dell'equipaggio del natante predetto, dichiarano di imbarcarsi ai patti ed alle condizioni stabilite nel vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli imbarcati su natanti armati da cooperative di pesca o da loro soci ed alle seguenti condizioni particolari:

Il contratto è stipulato a: \_\_\_\_\_ (\*)

durata presunta in mesi: \_\_\_\_\_

**\* 1) tempo determinato; 2) tempo indeterminato, 3) campagna di pesca oceanica;  
4) campagna di pesca entro il mediterraneo 5) tipo particolare di pesca;**

La retribuzione è stabilita a: (\*\*)

**\*\* A) alla parte con minimo monetario garantito come da tabelle allegate al CCNL;  
B) minimo monetario garantito più premio di produzione;**



## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Data lettura delle norme di detto contratto collettivo nazionale di lavoro, che ad ogni buon fine ed effetto si intendono come testualmente riprodotte nella presente convenzione, data altresì lettura di quest'ultima, le parti hanno pienamente confermato sottoscrivendo con noi il presente atto.

Cognome e nome	Matricola	Compart.	Data nascita	Grado a bordo	Retribuzione	parte

N.B. Una copia della presente convenzione, depositata a norma di legge presso l'Autorità marittima, è tenuta a disposizione delle parti stipulanti il CCNL e/o di Enti/Osservatori promossi da esse direttamente o indirettamente.

### **Art. 186 COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA AGLI UFFICI DI COLLOCAMENTO DELLA GENTE DI MARE**

Fermo restando l'osservanza del termine disposto dall'articolo 40, comma 6, del decreto-legge 25 giugno 2008, n° 112, convertito con legge 6 agosto 2008, n° 133, copia della convenzione di arruolamento vistata dall'Autorità marittima e, all'estero, dall'Autorità consolare, viene contestualmente consegnata al marittimo e da tale momento decorrono, in capo all'armatore ed al marittimo stesso, tutti i diritti ed obblighi derivanti dalla legge e dal contratto medesimo.

### **Art. 187 ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA**

Tutti i componenti dell'equipaggio, a seconda delle normative loro applicabili, sono assicurati a norma di legge per l'invalidità, la vecchiaia, la disoccupazione, gli infortuni sul lavoro e le malattie. A norma dell'art. 13, legge 26 luglio 1984, n. 413, i contributi previsti sono dovuti sul salario convenzionale contrattuale comprensivo dell'importo fisso, dei ratei di ferie, festività, di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, valore mensa ai fini previdenziali, forfetizzati come da tabella allegata ai contratti di lavoro.

L'ammontare dei contributi viene ripartito tra l'armatore e i componenti dell'equipaggio secondo le percentuali previste dalle norme legislative sulla previdenza ed assistenza.

Eventuali sgravi verranno ripartiti secondo le leggi vigenti.

Qualora fatti o situazioni particolari lo richiedano le parti firmatarie del presente CCNL potranno incontrarsi e prendere decisioni sull'argomento.

### **Art. 188 CO.AS.CO - CONTRIBUTO ASSISTENZA CONTRATTUALE**



## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

I datori di lavoro che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale (COASCO) fissato nella misura del 1% da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda;

Il COASCO è integralmente a carico del datore di lavoro ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, da CNL e dalle relative Federazioni firmatarie, per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL.

Il COASCO ha natura obbligatoria e il datore di lavoro che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL.

Il COASCO può essere riscosso direttamente dalla Confederazione CNL o per il tramite dell'Ente Bilaterale EPABIC.

Circa le modalità di versamento si rimanda ai regolamenti interni della Confederazione CNL reperibili sul sito internet della stessa.

### Art. 189 RINVII

Per tutto quanto non espressamente e specificamente regolamentato nel presente contratto collettivo nazionale di lavoro, valgono le vigenti disposizioni di legge.

### ALLEGATO A- MINIMI TABELLARI

*Decorrenza dei seguenti minimi tabellari a partire dal 1-novembre-2025*

#### • Categoria $\alpha$ - Tabella 1

**Tabella 1.1 - Pesca costiera locale**

	Importo fisso mensile	13 <sup>a</sup> - 14 <sup>a</sup>	Ferie	TFR	MMG	Valore Conv. INPS	Totale ai fini INPS
	A	B	C	D	A+B+C+D	E	A+B+C+E
Com.te - Motorista Capopesca	991,41	223,57	130,41	115,92	1.461,32	350	1.695,39
Marinaio Polivalente	882,19	205,36	119,80	106,49	1.313,83	350	1.557,35
Marinaio	856,98	201,16	117,35	104,31	1.279,80	350	1.525,49



## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

	Importo fisso mensile	13 <sup>a</sup> - 14 <sup>a</sup>	Ferie	TFR	MMG	Valore Conv. INPS	Totale ai fini INPS
	A	B	C	D	A+B+C+D	E	A+B+C+E
Giovanotto	848,58	199,76	116,53	103,58	1.268,45	350	1.514,87
Mozzo	840,18	198,36	115,71	102,85	1.257,11	350	1.504,25

**Tabella 1.2 - Pesca costiera ravvicinata**

	Importo fisso mensile	13 <sup>a</sup> - 14 <sup>a</sup>	Ferie	TFR	MMG	Valore Conv. INPS	Totale ai fini INPS
	A	B	C	D	A+B+C+D	E	A+B+C+E
Com.te - Motorista Capopesca	1.109,03	243,17	141,85	126,09	1.620,15	350	1.844,06
Marinaio Polivalente	1.008,21	226,37	132,05	117,38	1.484,01	350	1.716,63
Marinaio	966,20	219,37	127,96	113,75	1.427,28	350	1.663,54
Giovanotto	865,38	202,56	118,16	105,03	1.291,14	350	1.536,11
Mozzo	840,18	198,36	115,71	102,85	1.257,11	350	1.504,25

**Tabella 1.3 - Pesca Mediterranea**

	Importo fisso mensile	13 <sup>a</sup> - 14 <sup>a</sup>	Ferie	TFR	MMG	Valore Conv. INPS	Totale ai fini INPS
	A	B	C	D	A+B+C+D	E	A+B+C+E
Com.te - Motorista Capopesca	1.226,66	262,78	153,29	136,25	1.778,98	350	1.992,72
Marinaio Polivalente	1.125,84	245,97	143,48	127,54	1.642,84	350	1.865,29
Marinaio	1.083,83	238,97	139,40	123,91	1.586,11	350	1.812,20
Giovanotto	898,99	208,16	121,43	107,94	1.336,52	350	1.578,58
Mozzo	873,78	203,96	118,98	105,76	1.302,49	350	1.546,73

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

- Categoria  $\beta$  - Tabella 2

**Tabella 2.1 - MMG per giornata di pesca - Giornate di pesca inferiori a 48  
Pesca costiera locale - Legge 250/58**

	Importo base	13 <sup>a</sup> - 14 <sup>a</sup>	Ferie	TFR	MMG Giornaliero
	A	B	C	D	A+B+C+D
Com.te - Motorista Capopesca	38,14	8,44	4,92	4,38	55,88
Marinaio Polivalente	33,94	7,74	4,51	4,01	50,20
Marinaio	32,97	7,58	4,42	3,93	48,89
Giovanotto	32,64	7,52	4,39	3,90	48,46
Mozzo	32,32	7,47	4,36	3,87	48,02

**Tabella 2.2 - MMG per giornata di pesca - Giornate di pesca inferiori a 48  
Pesca costiera ravvicinata - Legge 250/58**

	Importo base	13 <sup>a</sup> - 14 <sup>a</sup>	Ferie	TFR	MMG Giornaliero
	A	B	C	D	A+B+C+D
Com.te - Motorista Capopesca	42,66	9,19	5,36	4,77	61,99
Marinaio Polivalente	38,78	8,55	4,99	4,43	56,75
Marinaio	37,17	8,28	4,83	4,29	54,57
Giovanotto	33,29	7,63	4,45	3,96	49,33
Mozzo	32,32	7,47	4,36	3,87	48,02

- Categoria  $\beta$  - Tabella 3

**Tabella 3.1 - Parte variabile - Giornate di pesca tra 48 e 140  
Pesca costiera locale - Legge 250/58**

	Importo base	13 <sup>a</sup> - 14 <sup>a</sup>	Ferie	TFR	MMG Giornaliero
	A	B	C	D	A+B+C+D
Com.te - Motorista Capopesca	38,14	8,44	4,92	4,38	55,88

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

	Importo base	13 <sup>a</sup> - 14 <sup>a</sup>	Ferie	TFR	MMG Giornaliero
	A	B	C	D	A+B+C+D
Marinaio Polivalente	33,94	7,74	4,51	4,01	50,20
Marinaio	32,97	7,58	4,42	3,93	48,89
Giovanotto	32,64	7,52	4,39	3,90	48,46
Mozzo	32,32	7,47	4,36	3,87	48,02

**Tabella 3.2 - Parte fissa - Giornate di pesca tra 48 e 140  
Pesca costiera locale - Legge 250/58**

	13 <sup>a</sup> - 14 <sup>a</sup>	Ferie	TFR	Importo di salvaguardia
	B	C	D	B+C+D
Com.te - Motorista Capopesca	223,57	130,41	115,92	469,91
Marinaio Polivalente	205,36	119,80	106,49	431,65
Marinaio	201,16	117,35	104,31	422,82
Giovanotto	199,76	116,53	103,58	419,87
Mozzo	198,36	115,71	102,85	416,93

**Tabella 3.3 - Parte variabile - Giornate di pesca tra 48 e 140  
Pesca costiera ravvicinata - Legge 250/58**

	Importo base	13 <sup>a</sup> - 14 <sup>a</sup>	Ferie	TFR	MMG Giornaliero
	A	B	C	D	A+B+C+D
Com.te - Motorista Capopesca	42,66	9,19	5,36	4,77	61,99
Marinaio Polivalente	38,78	8,55	4,99	4,43	56,75
Marinaio	37,17	8,28	4,83	4,29	54,57
Giovanotto	33,29	7,63	4,45	3,96	49,33
Mozzo	32,32	7,47	4,36	3,87	48,02

**Tabella 3.4 - Parte fissa - Giornate di pesca tra 48 e 140  
Pesca costiera ravvicinata - Legge 250/58**

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

	13 <sup>a</sup> - 14 <sup>a</sup>	Ferie	TFR	Importo di salvaguardia
	B	C	D	B+C+D
Com.te - Motorista Capopesca	243,17	141,85	126,09	511,11
Marinaio Polivalente	226,37	132,05	117,38	475,79
Marinaio	219,37	127,96	113,75	461,08
Giovanotto	202,56	118,16	105,03	425,76
Mozzo	198,36	115,71	102,85	416,93

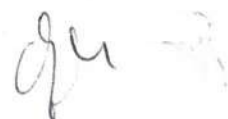
• Categoria  $\beta$  - Tabella 4

**Tabella 4.1- Giornate di pesca superiori a 140**  
Pesca costiera locale - Legge 250/58

	Importo fisso mensile	13 <sup>a</sup> - 14 <sup>a</sup>	Ferie	TFR	MMG Giornaliero
	A	B	C	D	A+B+C+D
Com.te - Motorista Capopesca	991,41	223,57	130,41	115,92	1.461,32
Marinaio Polivalente	882,19	205,36	119,80	106,49	1.313,83
Marinaio	856,98	201,16	117,35	104,31	1.279,80
Giovanotto	848,58	199,76	116,53	103,58	1.268,45
Mozzo	840,18	198,36	115,71	102,85	1.257,11

**Tabella 4.2- Giornate di pesca superiori a 140**  
Pesca costiera ravvicinata

	Importo fisso mensile	13 <sup>a</sup> - 14 <sup>a</sup>	Ferie	TFR	MMG Giornaliero
	A	B	C	D	A+B+C+D
Com.te - Motorista Capopesca	1.109,03	243,17	141,85	126,09	1.620,15
Marinaio Polivalente	1.008,21	226,37	132,05	117,38	1.484,01

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

	Importo fisso mensile	13 <sup>a</sup> - 14 <sup>a</sup>	Ferie	TFR	MMG Giornaliero
	A	B	C	D	A+B+C+D
Marinaio	966,20	219,37	127,96	113,75	1.427,28
Giovanotto	865,38	202,56	118,16	105,03	1.291,14
Mozzo	840,18	198,36	115,71	102,85	1.257,11

