

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI
DELLE IMPRESE DEL SETTORE DELLA PESCA E ATTIVITA' AFFINI**

L'anno 2016, il giorno 21 del mese di luglio in Roma

Tra

- **FOR.ITALY** rappresentata dal Presidente Sebastiano Lentini assistito dalla commissione tecnica composta da Luca Cipolla, Eugenio Sergio Feroldi, Ugo Russo, Walter Simonetti e con la partecipazione della delegazione trattante:
- **Associazione Italiana Cooperative – A.I.C.** rappresentata dal Presidente Giacomo Venuto e dalla delegazione composta da Fabrizio Azzolini, Claudia Serafini
- **Filiera Agricola Italiana – F.AGR.I.** rappresentata dal Presidente Gianfranco Grieci
- **Associazione Tecnici F.AGR.I. – ASSO.TEC. - F.AGR.I.** rappresentata dal Vice Presidente Rocco Antonio Grieci
- **IMPRENDITORI&IMPRESE** rappresentata dal Presidente Sebastiano Lentini e dalla delegazione composta da Claudio Carone, Paolo Lentini e Stefano Marabotto

e

- **FAMAR - Federazione Autonoma dei Movimenti Associativi di Rappresentanza** rappresentata dal Segretario Generale Sig. Mirko Maule, dai segretari territoriali e i coordinatori nazionali Marco Adami, Mary Afrifa, Adriano Antocci, Giuseppe Baglione, Moreno Baran, Luca Barbera, Anna Baron, Nevena Batocanin, Elena Bertocco, Luigi Bertola, Michela Bicego, Mario Bordin, Ruggero Bocchesin, Giuseppe Bonfiglio, Giamaica Boscolo, Francesco Castoro, Antonio Giuseppe Carraro, Giorgio Castagnaro, Lucia Cavaliere, Giuseppe Cirino, Vittorino Colosimo, Sara Corsini, Chiaraa Crestani, Giuseppe Crestani, Cesare Costa, Andrea Dainese, Enzo Dal Masso, Antonio Deiana, Giusy Del Gatto, Claudia De Sario, Francesco Di Lernia, Antonella Di Pierro, Denis Duca, Enrico Epifani, Margherita Caterina Fabbris, Adriano Franceschini, Valeria Gechele, Vanessa Gioia, Stefano Gobetti, Mile Jovanovic, Ivana Karamarko, Samuel Evans Kofie, Abena Mabel Kwateng, Marco Lain, Giorgio Lazzarotto, Tiziana Lazzarotto, Denis Luccioli, Fiorella Maggiante, Michela Mantovan, Cristiano Marchioro, Alberto Mauri, Antonino Mennone, Paola Militello, Lucia Meleleo, Alexandra Moldovani, Bhabna Pal, Giovanni Paniccia, Gianfranco Perlotto, Michele Raineri, Marco Rizzo, Krizstina Roth, Lugia Santin, Mariella Sala, Roberto Schiavo, Moira Simionato, Arita Simonovic, Riccardino Spada, Maria Tessari, Sonia Turchetto, Urbano Tozzi, Borman Udin, Costantino Vaidanis, Marco Vallone, Daniela Valpiana, Felice Salvatore Vettore, Rinaldo Verlato, Valentina Antonia Vicentini Mara, Barbara Zarpellon, Maddalena Zorzan, Elga Zuccoli, Anna Zuffolato.

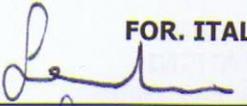
con l'assistenza di:

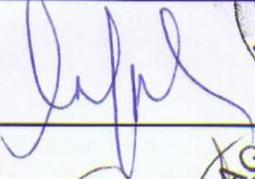
- **CONFAMAR - Confederazione Autonoma dei Movimenti ed Associazioni di Rappresentanza dei lavoratori e dei consumatori** rappresentata dal Segretario Generale Lorenzo Zaffonato

SI E' STIPULATO

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti delle imprese del settore della pesca e attività affini costituito da 81 articoli e da 6 allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

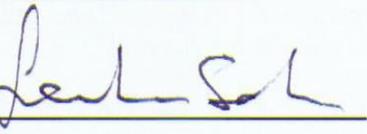
In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

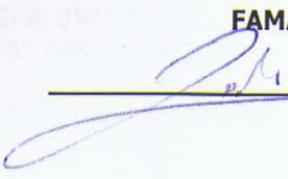
FOR. ITALY  

A.I.C. 

F.AGR.I.  

ASSO. TEC. - F.AGR.I. 

IMPRENDITORI&IMPRESE 

FAMAR  

CONFAMAR  

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI
DELLE IMPRESE DEL SETTORE DELLA PESCA E ATTIVITA' AFFINI**

L'anno 2016, il giorno 21 del mese di luglio in Roma

Tra

- **FOR.ITALY** rappresentata dal Presidente Sebastiano Lentini assistito dalla commissione tecnica composta da Luca Cipolla, Eugenio Sergio Feroldi, Ugo Russo, Walter Simonetti e con la partecipazione della delegazione trattante:
- **Associazione Italiana Cooperative – A.I.C.** rappresentata dal Presidente Giacomo Venuto e dalla delegazione composta da Fabrizio Azzolini, Claudia Serafini
- **Filiera Agricola Italiana – F.AGR.I.** rappresentata dal Presidente Gianfranco Grieci
- **Associazione Tecnici F.AGR.I. – ASSO.TEC. - F.AGR.I.** rappresentata dal Vice Presidente Rocco Antonio Grieci
- **IMPRENDITORI&IMPRESE** rappresentata dal Presidente Sebastiano Lentini e dalla delegazione composta da Claudio Carone, Paolo Lentini e Stefano Marabotto

e

- **FAMAR - Federazione Autonoma dei Movimenti Associativi di Rappresentanza** rappresentata dal Segretario Generale Sig. Mirko Maule, dai segretari territoriali e i coordinatori nazionali Marco Adami, Mary Afrifa, Adriano Antocci, Giuseppe Baglione, Moreno Baran, Luca Barbera, Anna Baron, Nevena Batocanin, Elena Bertocco, Luigi Bertola, Michela Bicego, Mario Bordin, Ruggero Bocchesin, Giuseppe Bonfiglio, Giamaica Boscolo, Francesco Castoro, Antonio Giuseppe Carraro, Giorgio Castagnaro, Lucia Cavaliere, Giuseppe Cirino, Vittorino Colosimo, Sara Corsini, Chiaraa Crestani, Giuseppe Crestani, Cesare Costa, Andrea Dainese, Enzo Dal Masso, Antonio Deiana, Giusy Del Gatto, Claudia De Sario, Francesco Di Lernia, Antonella Di Pierro, Denis Duca, Enrico Epifani, Margherita Caterina Fabbris, Adriano Franceschini, Valeria Gechele, Vanessa Gioia, Stefano Gobetti, Mile Jovanovic, Ivana Karamarko, Samuel Evans Kofie, Abena Mabel Kwateng, Marco Lain, Giorgio Lazzarotto, Tiziana Lazzarotto, Denis Luccioli, Fiorella Maggianta, Michela Mantovan, Cristiano Marchioro, Alberto Mauri, Antonino Mennone, Paola Militello, Lucia Meleleo, Alexandra Moldovani, Bhabna Pal, Giovanni Paniccia, Gianfranco Perlotto, Michele Raineri, Marco Rizzo, Krizstina Roth, Lugia Santin, Mariella Sala, Roberto Schiavo, Moira Simionato, Arita Simonovic, Riccardino Spada, Maria Tessari, Sonia Turchetto, Urbano Tozzi, Borman Udin, Costantino Vaidanis, Marco Vallone, Daniela Valpiana, Felice Salvatore Vettore, Rinaldo Verlatto, Valentina Antonia Vicentini Mara, Barbara Zarpellon, Maddalena Zorzan, Elga Zuccoli, Anna Zuffolato.

con l'assistenza di:

- **CONFAMAR - Confederazione Autonoma dei Movimenti ed Associazioni di Rappresentanza dei lavoratori e dei consumatori** rappresentata dal Segretario Generale Lorenzo Zaffonato

SI E' STIPULATO

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti delle imprese del settore della pesca e attività affini costituito da 81 articoli e da 6 allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

INDICE**CAPITOLO I°
SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 1 - I° Livello di contrattazione
- Art. 2 - II° Livello di contrattazione
- Art. 3 – Attività sindacale
- Art. 4 – Esclusività di stampa
- Art. 5 – Commissione di conciliazione paritetica nazionale
- Art. 6 – Composizione delle controversie in sede sindacale
- Art. 7 – Rapporti sindacali fra le parti

4

**CAPITOLO II°
CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA**

- Art. 8 - Campo di applicazione
- Art. 9 - Decorrenza e durata
- Art. 10 - Validità'

**CAPITOLO III°
IL SISTEMA DELLA BILATERALITA' E GLI STRUMENTI PARITETICI E DI SERVIZIO**

- Art. 11 - Servizi per i lavoratori e per le imprese
- Art. 12 – Formazione permanente e continua
- Art. 13 - Ente Bilaterale Italiano Lavoro - OBIL
- Art. 14 – Organismo Paritetico Nazionale – OPAN
- Art. 15 - Previdenza complementare
- Art. 16 - Assistenza sanitaria integrativa
- Art. 17 - Patronati
- Art. 18 – Centri di assistenza fiscale - CAF
- Art. 19 – Accesso al credito
- Art. 20 – Sviluppo dei servizi per i lavoratori e per le imprese

**CAPITOLO IV°
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

- Art. 21 – Livelli di inquadramento del personale dipendente
- Art. 22 – Mansioni promiscue, mutamento mansioni, jolly
- Art. 23 – Il lavoratore autonomo
- Art. 24 – Il socio lavoratore

**CAPITOLO V°
INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E IMPEGNI CONSEQUENTI**

- Art. 25 - Assunzione
- Art. 26 - Divieti
- Art. 27 – Doveri delle lavoratrici e dei lavoratori
- Art. 28 – Corrispettivo per la prestazione lavorativa

CAPITOLO VI° DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 29 – Tipi di contratto di imbarco
- Art. 30 – Convenzioni di imbarco
- Art. 31 – Comunicazione obbligatoria agli uffici di collocamento della gente di mare
- Art. 32 – contratto di apprendistato

CAPITOLO VII° SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 33 – Orario di lavoro a terra
- Art. 34 – Lavori per la manutenzione e pulizia della nave
- Art. 35 – Lavori inerenti la pulizia degli alloggi
- Art. 36 – Servizi merci e provviste
- Art. 37 – Lavoro minorile
- Art. 38 – Lavoro notturno e giorni festivi trascorsi in navigazione
- Art. 39 – Lavoro straordinario a terra per la pesca entro il Mediterraneo

CAPITOLO VIII° MODALITA' DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- Art. 40 – Riposo settimanale – riposo giornaliero – festività
- Art. 41 – Ferie
- Art. 42 – Pasti qualità e quantità di viveri
- Art. 43 – Panatica sostitutiva e convenzionale

CAPITOLO IX° TRATTAMENTO DI MALATTIA ED ALTRE TUTELE

- Art. 44 – Trattamento in caso di malattia ed infortunio sul lavoro
- Art. 45 – Prelazione nella riassunzione
- Art. 46 – Lavoratori immigrati
- Art. 47 – Sostegno ai lavoratori disabili
- Art. 48 – Promozione delle pari opportunità
- Art. 49 – Tutela della maternità e conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro
- Art. 50 – Congedo per matrimonio
- Art. 51 – Congedi parentali e permessi
- Art. 52 – Diritto allo studio
- Art. 53 – Contrasto al mobbing

CAPITOLO X° SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO

- Art. 54 – Tabella di armamento per la sicurezza della vita umana in mare e per l'esercizio dell'attività di pesca
- Art. 55 – Sicurezza sul lavoro
- Art. 56 – Contrasto allo stress da lavoro correlato
- Art. 57 – Tutela della privacy sui luoghi di lavoro
- Art. 58 – Vestiario

CAPITOLO XI° TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 59 – Trattamento economico
- Art. 60 – Aiuti al settore
- Art. 61 – Tredicesima mensilità
- Art. 62 – Indennità in caso di morte
- Art. 63 – Assicurazioni
- Art. 64 – Reclami dei marittimi
- Art. 65 – Trattamento di fine rapporto
- Art. 66 – Assegno per il nucleo familiare
- Art. 67 – Premio di produzione
- Art. 68 – Modalità di trattamento del lavoratore autonomo
- Art. 69 – Modalità di trattamento del socio lavoratore
- Art. 70 – Trattamento di miglior favore

6

CAPITOLO XII° RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 71 – Provvedimenti disciplinari
- Art. 72 – Sostituzioni
- Art. 73 – Risoluzione del rapporto di lavoro
- Art. 74 – Rientro del marittimo al porto di imbarco

CAPITOLO XIII° NORME CONTRATTUALI FINALI

- Art. 75 – Inscindibilità delle disposizioni del contratto
- Art. 76 – Affissione del contratto a bordo
- Art. 77 – Norma generale
- Art. 78 – Clausola di salvaguardia
- Art. 79 – Procedure per l'allineamento contrattuale
- Art. 80 - Applicazione graduale del MMG per i soci lavoratori

CAPITOLO XIV° TABELLE ECONOMICHE

- Art. 81 - Trattamento economico per le diverse tipologie di pesca

ALLEGATI:

A - ARMONIZZAZIONE E TRASMIGRAZIONE CONTRATTUALE E ACCORDI PER LA PRODUTTIVITA'

- A.1 - Modello di "Accordo per la trasmigrazione contrattuale"
- A.2 - Schema di accordo per l'incremento della produttività del lavoro di livello aziendale
- A.3 - Schema di accordo per l'incremento della produttività del lavoro di livello territoriale

B - ACCORDI INTERCONFEDERALI

- B.2 - Accordo Interconfederale 8 luglio 2016 sul modello di relazioni industriali
- B.3 - Accordo Interconfederale 8 luglio 2016 in materia di salute e sicurezza ex D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

7

C – MODELLO DI PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER L'APPRENDISTATO

PREMESSA

Le Parti firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, di seguito nominato anche CCNL, intendono promuovere ogni utile iniziativa per favorire processi di semplificazione della rappresentanza con l'obiettivo di garantire una maggiore capacità di rappresentare gli interessi reali delle imprese e dei lavoratori.

A tal fine, in particolare, le Parti datoriali hanno convenuto di attivare azioni ed interventi delle rispettive organizzazioni nell'ottica di una maggiore efficacia nel rispondere alle reali esigenze del mondo del lavoro e di tutti gli attori che ne fanno parte.

Questo, a livello operativo, ha portato alla nascita di una sede permanente di confronto fra le organizzazioni F.AGR.I., A.I.C., Sistema Industria Lazio, Sistema Industria Campania, Api Calabria, Sicilia Impresa - IMPRENDITORI & IMPRESE, e ASSO.TEC. F.AGR.I. che, condividendo questa impostazione, hanno dato vita al "Forum delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e degli imprenditori Italiani" in sigla "**FOR.ITALY**" con compiti di analisi, studio e proposta di iniziative di sostegno al sistema imprenditoriale.

Le organizzazioni aderenti al contratto di rete FOR.ITALY e FAMAR ritenendo di fondamentale importanza ai fini di una contrattazione nazionale di categoria efficace e capace di rispondere concretamente alle esigenze del mondo imprenditoriale e dei lavoratori rappresentati, hanno sottoscritto i seguenti accordi interconfederali rispettivamente in materia di modello di relazioni industriali e salute e sicurezza ex D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

La cornice data da tali accordi e intese, insieme alla costituzione dell'Organismo Paritetico in materia di salute e sicurezza OPAN rappresenta il punto di riferimento per il presente contratto per dare risposte efficaci alle problematiche dei lavoratori e delle imprese.

In questo quadro i predetti accordi e intese vengono integralmente recepiti nel presente CCNL costituendone parte integrante e sostanziale.

Il presente CCNL è disciplinato secondo i principi civilistici in materia contrattuale e nell'ambito degli assetti contrattuali previsti dall'Accordo Quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009.

Il CCNL è di durata triennale tanto per la parte economica che normativa ed avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale e per la dinamica degli effetti economici si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio – in sostituzione del tasso di inflazione programmata l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

In questo contesto il presente CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Esso, infatti, affronta le problematiche del lavoro nelle sue diverse espressioni sia quello classico del lavoro dipendente, sia quello ormai consolidato del lavoro autonomo nonché dell'apporto lavorativo dei datori di lavoro e dei suoi collaboratori anche famigliari.

In tal senso le parti stipulanti il presente CCNL ribadiscono l'importanza di una contrattazione articolata su due livelli:

- il I° livello nazionale e di categoria
- il II° livello alternativamente aziendale, territoriale, di rete, di filiera o di altra natura quale strumento necessario per rinforzare il sistema delle relazioni industriali e per ridurre quella notevole conflittualità

che ha determinato storicamente una costante difficoltà nei rinnovi contrattuali generando situazioni di difficoltà e incertezza sia per le aziende che per i lavoratori.

Inoltre è impegno comune delle Parti sostenere l'aggregazione tra imprese anche attraverso l'introduzione nella contrattazione di II° livello di ogni utile strumento teso a favorire la costituzione di reti di impresa e forme associate di impresa sia in ambito territoriale che in termini di filiera produttiva.

In linea con gli indirizzi provenienti dall'Unione Europea e anche di concerto con le istituzioni, le Parti intendono sostenere gli interventi tesi a:

- Migliorare la qualità dei servizi attraverso la liberalizzazione dei mercati;
- Garantire la riduzione del costo del lavoro a favore delle aree deboli e del Mezzogiorno;
- Sviluppare le aree a forte vocazione industriale;
- Sperimentare nuovi modelli condivisi di politiche attive nel mercato del lavoro;
- Potenziare la cultura d'impresa unitamente alla diffusione della cultura della responsabilità sociale dell'impresa.

Le parti, con la presente regolazione contrattuale, riconoscono che, di norma, il rapporto lavorativo si affianca al rapporto sociale, e pertanto ribadiscono l'importanza per le imprese di definire ulteriori strumenti di regolazione del rapporto fra i soci imprenditori.

Attraverso il rapporto associativo, i soci concorrono in maniera diretta e secondo le norme statutarie e del regolamento interno alla gestione dell'impresa, anche alla luce degli articoli 45 e 46 della Costituzione.

Pertanto per i lavoratori che siano anche soci dell'impresa, le norme del presente contratto sono integrate da quelle dei regolamenti interni o dei patti sociali adottati fra i soci stessi.

Le Parti, pertanto, con il presente CCNL si impegnano ad offrire una regolazione anche alle prestazioni dei soci coimprenditori che instaurino con l'azienda un rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuiscono comunque al raggiungimento degli scopi sociali.

In modo particolare negli ultimi anni l'aumento più che proporzionale del lavoro autonomo, spinto dall'emergere delle cosiddette professioni non regolamentate, ha reso non sempre praticabili strumenti di regolazione di questi rapporti, facendo emergere nuovi problemi legati al rischio di contenziosi e nuove prospettive di tutela.

La negoziazione, in tale prospettiva, rappresenta una prima concreta risposta a queste nuove problematiche, oltre che un deterrente alla concorrenza sleale fra datori di lavoro nell'ottica di offrire alcune tutele minimali compatibili con la natura della prestazione svolta ed il contesto all'interno della quale viene essa viene resa.

Pertanto la platea dei destinatari della presente normativa contrattuale è composta riguardando oltre i lavoratori dipendenti anche:

- I collaboratori coordinati e continuativi
- I lavoratori autonomi *tout court*.

Tale regolazione appare ancora più indispensabile a maggior ragione dopo le restrizioni alla stipula di collaborazioni operata dalla legge n. 92/2012, prima, e dalla legge n. 183/2014, dopo, oltre all'incremento significativo del numero dei prestatori d'opera.

In tale ambito, un campo di sicuro interesse sia per le imprese che per i lavoratori autonomi - soci e non soci - è rappresentato dall'accesso dei contraenti alla bilateralità in tutte le sue declinazioni (procedure di certificazione, strumenti di conciliazione, salute e sicurezza sul lavoro) ed in particolare con riguardo al tema del welfare contrattuale ed al sostegno al reddito.

Per quanto attiene i settori di riferimento, questo è risultato fondamentale in questi anni nel dare un contributo per la creazione di ricchezza nazionale e per l'incremento dell'occupazione.

Proprio per questo, ai fini della ripresa di tali settori regolamentati dal presente CCNL si rendono indispensabili adeguate politiche incentrate sulla competitività rivolte sia al sistema paese in generale che al sistema delle imprese.

Le Parti firmatarie il presente CCNL a fronte della situazione di difficoltà che sta attraversando il Paese, animate da senso di responsabilità, hanno convenuto, con il presente CCNL, sull'obiettivo di promuovere strumenti e misure utili ad affrontare e superare la congiuntura sfavorevole in atto.

A tal proposito le parti ribadiscono la volontà di promuovere ogni utile iniziativa, anche congiuntamente, nei confronti delle istituzioni pubbliche finalizzate alla ricerca di soluzioni da perseguire mediante politiche settoriali e di sistema in modo tale da consolidare il ruolo dei settori rappresentati quale fattore di primaria importanza del sistema produttivo nazionale, al quale destinare risorse congrue all'apporto che il settore stesso dedica al paese in termini di creazione di ricchezza e di posti di lavoro.

L'adozione di tali politiche passa necessariamente attraverso la costituzione di tavoli di concertazione ai vari livelli incentrati sulle materie che attengono ai rapporti tra le imprese e i lavoratori oltre che le politiche di sviluppo del settore di riferimento.

In particolare le parti chiedono al Governo e alle altre istituzioni competenti di concentrare la loro attenzione sui seguenti temi di primaria importanza per il mondo delle imprese e dei lavoratori:

- Riqualficazione degli ammortizzatori sociali ed integrazione con il sistema della bilateralità.

Al fine di dotare il settore di un adeguato sistema di protezione sociale, le parti richiedono che la disciplina degli ammortizzatori sociali riconosca pari dignità ed adeguate tutele alle diverse forme di lavoro previste dalla contrattazione oltre che dalla legislazione vigente.

Nello specifico le parti richiedono che si realizzi una copertura effettiva del rischio di disoccupazione relativa a tutte le forme di impiego e a tutti i casi di disoccupazione non derivante da dimissioni, collegando le forme di integrazione del reddito a politiche attive del lavoro e alla partecipazione a percorsi formativi.

Tali misure sarebbero funzionali ai fini del riconoscimento della indennità di disoccupazione anche nei casi in cui, in costanza di rapporto di lavoro, la prestazione lavorativa si svolga solo in alcuni periodi.

Le parti, nel riconoscere il ruolo di primaria importanza che il sistema della bilateralità riveste sia per il mondo delle imprese che dei lavoratori, richiedono concordemente che, in caso di sospensione del rapporto di lavoro, le misure di sostegno al reddito restino assicurate anche nei casi in cui il sistema della bilateralità non disponga di tutte le risorse necessarie per assicurare la relativa integrazione.

- Enti bilaterali.

Rilevato che il ruolo degli strumenti bilaterali è di fondamentale importanza ai fini della creazione e del consolidamento dell'occupazione nel settore, le parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali organismi si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità di tali versamenti.

Per le stesse considerazioni di cui sopra, le parti congiuntamente richiedono la modifica della vigente normativa al fine di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione versata sia dalle imprese che dai lavoratori agli enti bilaterali.

- Semplificazione amministrativa.

Le procedure relative alla trasparenza del mercato del lavoro e alla normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese richiedono necessariamente l'adozione da parte del Ministero del Lavoro di provvedimenti che consentano alle imprese dei settori di adempiere agli obblighi amministrativi di ogni natura concernenti i rapporti di lavoro in forma semplificata eliminando i vincoli ingiustificati e riducendo i costi amministrativi che frenano la capacità di sviluppo del sistema.

- Decontribuzione e detassazione.

Le parti nel considerare la straordinaria importanza che entrambi gli strumenti rivestono soprattutto in un momento di crisi economica come quello attuale, richiedono che vengano destinate maggiori risorse per fare scattare in via strutturale una fiscalità premiale attraverso gli istituti della decontribuzione / detassazione.

- Corrette relazioni industriali.

Le parti stipulanti convengono sulla necessità di contrastare fenomeni di dumping contrattuale e a tal fine convengono che qualsiasi riduzione di oneri o qualsiasi trattamento di miglior favore che una delle parti stipulanti il presente contratto dovesse concedere posteriormente alla stipula del presente contratto ad una qualsiasi altra organizzazione, è automaticamente esteso anche alle parti stipulanti il presente CCNL.

CAPITOLO I° SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - I° Livello di contrattazione

1. Le parti, in attuazione dell'Accordo Interconfederale sul modello di relazioni industriali del 8 luglio 2016 ed anche in considerazione dell'Accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22/01/2009, concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:
 - a) Contrattazione di I° livello: contratto nazionale di categoria;
 - b) Contrattazione di II° livello che può essere alternativamente di tipo territoriale, aziendale o di altra natura.
2. La contrattazione collettiva di I° livello vuole riconoscere alle imprese il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente CCNL.

12

Art. 2 - II° Livello di contrattazione

1. La contrattazione di secondo livello verrà svolta, in ambito territoriale, per le materie e con le modalità previste e disciplinate dal presente contratto.
2. L'accordo, che ha durata non superiore a quella del presente Contratto, deve riguardare solo le materie delegate dal contratto medesimo e non può prevedere una regolamentazione ripetitiva rispetto a quanto già definito dal CCNL.
3. Fermo restando l'efficacia della forma retributiva "alla parte", anche al fine di assicurare ai lavoratori della pesca marittima gli effetti propri degli incrementi di produttività, le parti ritengono pur tuttavia che, nell'ambito della contrattazione territoriale, possano essere individuati elementi particolari di compenso, condizionati dal raggiungimento di obiettivi di competitività aggiuntiva e complessiva, territorialmente rilevante oltre che predeterminata e misurabile, attraverso apposito indicatore, da assumere come base nell'ambito del predetto accordo.
4. A tal fine le parti ritengono che in ambito territoriale la contrattazione può individuare un percorso finalizzato al raggiungimento di obiettivi di competitività aggiuntiva, territorialmente rilevante e misurabile attraverso i seguenti indicatori:
 - a) Permanenza nell'imbarco a bordo di natante armato dall'impresa, con carattere di continuità, per un numero di giornate di calendario pari ad almeno l'____(*)% delle giornate di calendario dell'armamento teorico praticato nell'anno, ove (*) è determinata tra le parti dei territori interessati;
 - b) attività operativa di pesca del natante durante le giornate di armamento pari ad almeno l'____*%, ove (*) è determinata tra le parti dei territori interessati.
5. Al raggiungimento dei due risultati minimi, a ogni marittimo presente a bordo alla data della determinazione della competitività aggiuntiva viene erogata una somma determinata a livello locale.
6. Ugualmente da determinare a livello locale, e per tipo di pesca, sono i valori percentuali di riferimento indicati senza cifra ai punti (A) e (B).
7. Se i risultati minimi sono raggiunti, la somma attribuibile a titolo di "elemento specifico di competitività" non può essere inferiore al 5% né superiore al 10% del MMG di ogni membro dell'equipaggio cui detto premio è rivolto.
8. Data la non assoggettabilità a contribuzione di tale eventuale quota di salario aggiuntivo, le parti concordano sulla necessità del deposito dei predetti accordi con la modalità prevista dall'art. 2 comma 6, del decreto – legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito con modificazioni nella legge 23 maggio 1997, n. 135, nonché presso le parti medesime al fine di dare visibilità all'accordo stesso.
9. Le parti concordano inoltre di effettuare contrattazioni integrative territoriali per le seguenti materie:
 - Tabelle di armamento e di esercizio;
 - Riposo settimanale
 - Ferie pesca mediterranea
 - Perdite e deterioramento di attrezzi da pesca, lampade e muccigna;
 - Organizzazione del lavoro
10. Nel caso in cui sia avanzata richiesta per la stipula o il rinnovo di un accordo di secondo livello e non si pervenga alla relativa definizione entro un periodo di sei mesi, saranno interessate le parti stipulanti il

CCNL nazionale per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo medesimo.

11. Esperiti infruttuosamente i tentativi di pervenire alla stipula del contratto di secondo livello, i datori di lavoro riconosceranno ai lavorati un'indennità pari a 22 euro mensili lordi a far data dall'accertamento dell'impossibilità di conseguire il contratto di marineria dalle parti stipulanti il contratto nazionale e sino alla scadenza del CCNL stesso. Tale indennità non rientra nelle regole previste per la retribuzione.

Norma transitoria

Le Parti, in sede di contrattazione di secondo livello, provvedono ad armonizzare le norme contenute negli accordi territoriali in atto, per eliminare sovrapposizioni di ogni natura eventualmente esistenti.

Tutti gli accordi integrativi, riguardanti aspetti assistenziali, eventualmente in atto alla data di rinnovo, saranno armonizzati con gli analoghi istituti previsti a livello nazionale: essi cesseranno di avere efficacia secondo le modalità da prevedere in sede di recepimento e d'armonizzazione.

Art. 3 - Attività sindacale

1. Per i componenti dei comitati direttivi delle OO.SS., per l'esercizio delle attività sindacali viene riconosciuta un'ora annua per dipendente, con eventuali situazioni di maggior favore aziendale.
2. Le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente CCNL possono costituire delle Rappresentanze Sindacali ai sensi della legge 20 maggio 1970, n. 300.
3. Le parti convengono che l'impresa provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.
4. Tale lettera conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo fissato in misura pari al 1% dell'imponibile previdenziale in vigore alle singole scadenze per 13 mensilità e l'organizzazione sindacale a cui l'impresa dovrà versarlo; in caso di rapporto part-time il contributo se pur riparametrato non potrà essere comunque inferiore a 7,00 euro.
5. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato.
6. Sia la delega che la revoca della stessa devono essere inoltrate in forma scritta all'impresa di appartenenza ed alla organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto.
7. Le trattenute mensili operate dalle singole imprese sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti in base alle deleghe come sopra presentate sono versate entro il decimo giorno del mese successivo, secondo le modalità comunicate dall'organizzazione sindacale con accompagnamento di distinta nominativa.
8. L'impresa è tenuta nei confronti dei terzi alla riservatezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega ed i versamenti effettuati all'organizzazione sindacale.
9. Il diritto di assemblea ex art. 20 dello Statuto dei Lavoratori è esercitato ad istanza della rappresentanza sindacale o del comitato esecutivo delle rappresentanza sindacale.
10. Viene altresì richiamata la disciplina della rappresentanza sindacale in ogni sua parte.

Art. 4 - Esclusività di stampa e distribuzione dei contratti

1. Il presente CCNL conforme all'originale, è edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.
2. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.
3. In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.
4. Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, che si riservano ogni azione di salvaguardia.
5. Gli Enti Istituzionali, le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.

6. In caso di controversia, sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche.

Art. 5 - Commissione di conciliazione paritetica nazionale

1. Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate come di seguito.
2. A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione di Conciliazione Nazionale presso l'Ente Bilaterale OBIL, costituito a livello interconfederale da FOR.ITALY e CONFAMAR, con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.
3. 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.
4. La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali.
5. Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.
6. La convocazione della Commissione di Conciliazione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.
7. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.
8. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.
9. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.
10. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.
11. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
12. La decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate. Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.
13. Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti lesa un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.
14. La Commissione di Conciliazione territoriale, operante presso le articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale OBIL, interviene per risolvere tutte le problematiche inerenti la contrattazione decentrata per

le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione di Conciliazione Nazionale. Ciascuna Commissione di Conciliazione territoriale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali. La Commissione si riunisce presso la sede dell'articolazione territoriale dell'Ente Bilaterale 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.

15. La convocazione della Commissione di Conciliazione Territoriale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.
16. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.
17. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria. La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.
18. In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

Art. 6 - Composizione delle controversie in sede sindacale

1. 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, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.
2. Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art. 7 della l. 604/66.
3. Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale operante presso l'articolazione territoriale dell'ente bilaterale di riferimento. In assenza di articolazione territoriale dell'ente bilaterale la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale OBIL a livello nazionale che può comunque procedere alla costituzione di Commissioni Territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativo interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.
4. La Commissione di Conciliazione Territoriale è istituita presso l'articolazione territoriale dell'Ente Bilaterale di riferimento territorialmente competente ed è composta da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti.

5. Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.
6. A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte. La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione sindacale o Associazione datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.
7. La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.
8. La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.
9. All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.
10. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
 - a) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
 - b) il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.
11. La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'Art. 411 c.p.c.
12. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
13. Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.
14. Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.
15. Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli Articoli 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c..
16. Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Territoriale ovvero Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente articolo.
17. Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'Art. 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.
18. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

19. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.
20. Ai sensi dell'Art. 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:
 - a) il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
 - b) le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
 - c) l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.
21. Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.
22. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'Art. 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi Art. 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'Art. 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'Art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.
23. Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e rappresentanze sindacali assistite dalla rispettiva Organizzazione Sindacale.
24. Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente C.C.N.L., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale operante presso l'ente bilaterale di riferimento territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale.

Art. 7 - Rapporti sindacali fra le parti

1. Le Parti attribuiscono un ruolo fondamentale alla rappresentanza e riconoscono con il presente contratto la valenza del dialogo e del confronto nella prospettiva della costruzione di moderne relazioni industriali che privilegiano la composizione dei problemi rispetto all'antagonismo fra le parti.
2. In questa prospettiva riconoscono il valore del lavoro quale componente centrale della vita della persona e assegnano al lavoro in quanto tale – sia esso rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori – le tutele e il riconoscimento nelle diverse forme previste dal contratto stesso e dagli accordi interconfederali di riferimento che con il presente CCNL vengono integralmente recepiti.

CAPITOLO II° CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

Art. 8 - Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro nell'ambito della cooperazione, delle forme associate di impresa nel settore della pesca e attività affini ed è comunque applicato a tutte le imprese, sotto qualsiasi forma organizzate, aderenti ad una delle associazioni riconducibili al sistema di rappresentanza FOR.ITALY.
2. Nello specifico il presente CCNL si applica:
 - a. ai lavoratori dipendenti imbarcati da cooperative di pesca;
 - b. al personale imbarcato su natanti assicurati ai sensi della legge 250/58 armati da soci di cooperative di pesca.
3. A tal fine l'attività di pesca professionale viene suddivisa in due comparti:
 - a) Esercitata da natanti di stazza lorda superiore alle 10 tonnellate;
 - b) Esercitata da natanti di stazza lorda pari o inferiore alle 10 tonnellate
4. Ai fini del presente contratto l'attività di pesca di cui al comparto II viene suddivisa in categorie redditività, sulla base del sistema di pesca utilizzato e della lunghezza fuori tutto (lft) della nave come segue:
 - Strascico, voltane e draga idraulica;
 - altri sistemi da pesca esercitati con l'utilizzo di navi aventi lunghezza fuori tutto (lft), come risultante da licenza del Ministero delle Politiche agricole, alimentari e forestali, superiori ai 12 metri;
 - altri sistemi da pesca esercitati con l'utilizzo di navi aventi lunghezza fuori tutto (lft), come risultante da licenza del Ministero delle Politiche agricole, alimentari e forestali, pari o inferiore ai 12 metri.
5. Ai fini del presente contratto sono definite le seguenti attività di pesca:
 - Pesca costiera locale entro le sei miglia e pesca in acque interne e lagunari;
 - Pesca costiera ravvicinata entro le 20 miglia;
 - Pesca mediterranea o d'altura oltre le 20 miglia.
6. L'attività di impresa, svolta in qualsiasi forma giuridica, è regolamentata dal presente CCNL anche in relazione ai rapporti di lavoro non subordinato in una prospettiva di valorizzazione della centralità della persona e del suo apporto all'attività di impresa.
7. Il CCNL individua gli istituti contrattuali ritenuti idonei a garantire le tutele di tutte le figure professionali – lavoratori dipendenti e prestatori d'opera in qualsiasi forma - che operano all'interno dell'impresa. Inoltre viene condivisa una buona prassi finalizzata a sostenere un approccio avanzato al lavoro nelle diverse forme ed espressioni anche innovative quale strumento di crescita e valorizzazione del lavoro nell'impresa.
8. Le parti offriranno l'assistenza sindacale e legale necessaria alle imprese che vorranno sostituire la disciplina del presente contratto a quella derivante dall'applicazioni di altri contratti collettivi.
9. Le Parti danno atto che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati od alle agevolazioni fiscali e contributive o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici nazionali, regionali, provinciali e/o dalla U.E., vi è la integrale applicazione del CCNL nonché del rispetto della normativa in materia di lavoro.

Art. 9 - Decorrenza e durata

1. La validità del presente contratto decorre dalla firma e fino al 31 luglio 2019.
2. Il presente CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.
3. In caso di avvio della trattativa il presente contratto resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.
4. Per l'avvio della trattativa per il rinnovo del presente CCNL è necessario che una delle Parti presenti le proposte per un nuovo CCNL al fine di consentire l'apertura delle trattative.
5. Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".
7. L'importo di tale indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) del tasso di inflazione, applicato al minimo tabellare.
8. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 80% (ottanta per cento) del tasso d'inflazione sempre calcolata sul minimo tabellare.
9. Dalla data di decorrenza di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente CCNL verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Art. 10 - Validità

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle parti firmatarie è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, ove non diversamente regolato, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile e costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali ed a tutti gli altri strumenti che il presente CCNL ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.
2. Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate.
3. Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.
4. Restano salve le condizioni di miglior favore.

CAPITOLO III°

IL SISTEMA DELLA BILATERALITA' E GLI STRUMENTI PARITETICI E DI SERVIZIO

Art. 11 - Servizi per i lavoratori e per le imprese

1. Le Parti convengono sulla necessità di intervenire in materia di servizi alle lavoratrici e ai lavoratori nonché alle imprese mediante strumenti bilaterali interconfederali.
2. **Formazione permanente e continua** - La formazione permanente e continua rappresenta un valore per l'impresa e, in quanto tale, è rivolta a tutte le figure presenti nell'organizzazione del lavoro. Le parti si impegnano ad individuare nel corso di validità del presente CCNL lo strumento in grado di garantire il finanziamento dell'attività formativa a cui l'impresa versa il contributo previsto dalla Legge n. 388/2000 e s.m.i. pari allo 0,30% del salario.
3. **Welfare integrativo e Sostegno al reddito** - Il sostegno al reddito rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nell'impresa. Le parti individuano nell'ente bilaterale di riferimento l'Ente deputato alla gestione degli interventi che verranno individuati nell'ambito di un apposito Comitato di indirizzo e vigilanza da costituirsi in forma paritetica e bilaterale entro 30 giorni dalla firma del presente CCNL. Il Comitato di Indirizzo e vigilanza svolgerà le funzioni di indirizzo e vigilanza nella gestione delle risorse destinate per le finalità riconducibili al sostegno al reddito dei lavoratori. L'ente bilaterale OBIL avrà cura di definire le modalità di versamento della quota di adesione al Fondo stesso nonché le modalità di gestione separata delle risorse destinate agli interventi previsti dal Comitato di Indirizzo e vigilanza.
4. **Osservatorio e assistenza contrattuale** - Per sostenere l'attività contrattuale di primo e secondo livello, nonché per conoscere ed approfondire le problematiche del settore è istituito presso l'ente bilaterale OBIL l'Osservatorio. L'attività dell'Osservatorio è di elaborare proposte operative utili a garantire lo sviluppo del settore. Per l'attività di assistenza contrattuale le parti stabiliscono che nell'ambito delle risorse destinate ad alimentare il Fondo per l'Osservatorio venga destinata una quota da distribuire in forma paritetica e bilaterale con l'obiettivo di sostenere la contrattazione di I° e di II° livello.
5. **Conciliazione** - Le parti stabiliscono che presso l'ente bilaterale OBIL venga istituito il servizio di Conciliazione a favore dei lavoratori e delle imprese che applicano il presente CCNL.
6. **Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro** - Le parti stabiliscono che l'organismo paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è l'OPAN, le cui parti istitutive sono FOR.ITALY e CONFAMAR.
7. **Ulteriori servizi** - Rientrano nell'insieme dei servizi in favore delle lavoratrici e delle imprese che applicano il presente CCNL anche la certificazione dei contratti individuali, la validazione del Piano Formativo Individuale dell'apprendista e la validazione dei modelli organizzativi ex D.Lgs. n. 231/00 a cui è deputato l'ente bilaterale OBIL. Con riferimento a tale servizio, le parti convengono sulla necessità di sostenere la massima diffusione della cultura della legalità ed in particolare la piena attuazione del D.Lgs. n. 231/01. A tal proposito convengono di assegnare all'ente bilaterale il compito di promuovere la definizione di buone prassi e di codici di comportamento da sottoporre alle imprese aderenti al presente contratto per l'adozione di modelli organizzativi adeguati.

Art. 12 - Formazione permanente e continua

1. Le Parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua individuato dalle parti firmatarie il presente CCNL.

2. Per la specificità della figura del socio lavoratore nelle diverse accezioni, le parti si impegnano a formulare all'ente individuato un'ipotesi di lavoro che permetta l'accesso ai relativi servizi formativi per questi profili professionali.

Art. 13 - L'Ente Bilaterale Italiano Lavoro - OBIL

1. Le Parti convengono che l'Ente Bilaterale OBIL è istituito ai sensi di quanto disposto dagli artt. 2, comma 1, lett. h) D.lgs. 276/2003.
2. Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall'ente bilaterale OBIL in relazione al presente CCNL è fissato un versamento nella misura complessiva di 120,00 euro annui, di cui 96,00 euro annui a carico dell'Azienda e 24,00 euro annui a carico dei lavoratori da versare mensilmente tramite Modello di Pagamento Unificato F24 riportando la causale che verrà indicata dall'ente bilaterale stesso da apporre nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati".
3. Tale contributo, indispensabile per garantire i servizi della bilateralità erogati dall'ente bilaterale in favore delle lavoratrici e dei lavoratori, rappresenta una forma di salario differito per le imprese del settore che, pertanto, assorbe, in quota parte, gli importi relativi al trattamento economico di cui alla tabella retributiva di riferimento.
4. Nel dettaglio i Fondi istituiti presso l'ente bilaterale sono i seguenti:
 - a) **Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza** – alla cui gestione è deputato l'OPAN.
 - b) **Fondo Welfare e Sostegno al reddito** – la cui gestione è affidata al CDA dell'ente bilaterale sulla base delle indicazioni del Comitato di indirizzo costituito pariteticamente dalle organizzazioni firmatarie del presente CCNL.
 - c) **Fondo Osservatorio e Servizi Reali** - la cui gestione è affidata al CDA ente bilaterale sulla base del Comitato di indirizzo costituito pariteticamente dalle organizzazioni firmatarie del presente CCNL.
 - d) **Fondo Sviluppo contrattazione e assistenza contrattuale** – alla cui gestione sono deputate le parti firmatarie del presente CCNL.
 - e) **Fondo Gestione Bilateralità** – la cui gestione è affidata al CDA dell'ente bilaterale.
5. **Adesione all'Ente Bilaterale** - Ai sensi dell'Art. 10 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30 della normativa vigente le parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali sottoscritti dalle parti.
6. Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e di secondo livello rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni sostitutive di analoga misura e contenuto, nel caso in cui questi si sottragga alla contribuzione all'ente bilaterale prevista dal presente contratto collettivo o da altri.
7. Pertanto, a far data dalla firma e sottoscrizione del presente CCNL, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi, per ciascuna mensilità.

Art. 14 - Organismo Paritetico Nazionale – OPAN

1. Le Parti convengono che l'organismo paritetico nazionale di riferimento è l'OPAN, costituito in attuazione dell'Accordo Interconfederale 8 luglio 2016 in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. allegato al presente CCNL sotto la lettera B.2 e che ne costituisce parte integrante e sostanziale. L'OPAN ha sede ed opera presso l'ente bilaterale OBIL e svolge le funzioni di organismo paritetico previsto dalla normativa vigente.

2. Le attività in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro sono promosse e sostenute con le risorse del Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza alimentato con risorse pubbliche e private nelle modalità e nei termini così come previsti dall'Accordo Interconfederale sopra citato.

Art. 15 - Previdenza complementare

1. In relazione alla opportunità di dare vita ad un sistema di previdenza complementare che risponda alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nella impresa nonché alle esigenze rappresentate dai soci imprenditori, le parti si impegnano ad affrontare nel corso di validità del presente CCNL la problematica nel suo complesso.
2. Le parti si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo intercategoriale-interconfederale promosso dalle parti firmatarie del presente CCNL o, in alternativa, l'adesione a fondi già esistenti.
3. La lavoratrice e il lavoratore potranno optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

Art. 16 - Assistenza sanitaria integrativa

1. L'Assistenza Sanitaria integrativa rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nell'impresa.
2. Le parti pertanto si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo interconfederale-intercategoriale promosso dalle parti firmatarie del presente CCNL o, in alternativa, l'adesione verso fondi già esistenti.

Art. 17 - Patronati

1. Le Parti convengono che i patronati di riferimento sono quelli espressione delle parti firmatarie il presente CCNL.
2. Ritenendo il servizio svolto dai patronati come supporto rilevante nella vita dei lavoratori e nella prospettiva di prevederne la valorizzazione ed il consolidamento, le parti convengono di valutare nell'ambito dell'ente bilaterale ogni utile iniziativa tesa a favorirne il consolidamento e lo sviluppo.

Art. 18 - Centri di Assistenza Fiscale

1. Le Parti convengono che i centri per l'assistenza fiscale di riferimento sono quelli espressione delle parti firmatarie il presente CCNL.
2. Ritenendo il servizio svolto dai CAF come supporto rilevante nella vita dei lavoratori e dell'impresa, nella prospettiva di prevederne la valorizzazione ed il consolidamento, le parti convengono di valutare nell'ambito dell'ente bilaterale di riferimento ogni utile iniziativa tesa a favorirne il consolidamento e lo sviluppo.

Art. 19 - Accesso al credito

1. Le parti stipulanti il presente CCNL si impegnano a promuovere l'attivazione di un servizio di accesso al credito per rispondere alle esigenze finanziarie delle imprese e dei lavoratori al fine di sostenere ogni utile azione tesa a migliorare la qualità della vita.

2. All'interno dell'ente bilaterale di riferimento le parti valuteranno ogni utile ipotesi di lavoro al fine di dare attuazione a tale servizio entro il termine di validità del presente contratto.
3. Analogamente le parti ritengono di sostenere nelle forme e nei modi ritenuti più idonei l'attività svolta dai centri di assistenza fiscale – CAF – e dei patronati espressione delle parti firmatarie il presente contratto. A tal proposito si impegnano a dare massima diffusione presso i rispettivi associati ai servizi di cui al presente articolo.

Art. 20 - Sviluppo dei servizi per i lavoratori e per le imprese

1. Le parti convengono sulla necessità di individuare nuove forme di intervento in termini di servizi ai lavoratori e alle imprese nella prospettiva di garantire il raggiungimento di obiettivi di qualificazione del lavoro in tutte le sue espressioni prospettando utili integrazioni fra le attività degli enti ed organismi presenti nelle singole organizzazioni firmatarie del presente CCNL.
2. Le parti ritengono, in particolare, di sostenere nelle forme e nei modi ritenuti più idonei l'attività svolta dai centri di assistenza fiscale – CAF – e dei patronati espressione delle parti firmatarie il presente contratto.

CAPITOLO V° CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 21 - Livelli di inquadramento del personale dipendente

1. I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su livelli professionali, a cui corrispondono livelli retributivi secondo le tabelle economiche di cui all'articolo 81 del presente CCNL.
2. L'inquadramento dei lavoratori avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore e pertanto sono prevalentemente formulati in termini ricorrenti.
3. Le qualifiche previste sono:

Capitano motorista	operaio specializzato
Marinaio	operaio qualificato
Mozzo	manovale
4. Data la disparità di situazioni organizzative, di dimensioni aziendali e di tecnologie adottate, al II livello di contrattazione potranno essere individuati nuovi profili professionali, che consentano una più obiettiva esemplificazione dei lavoratori sulla base delle declaratorie generali.
5. Nel caso in cui dovessero identificarsi, a livello territoriale, mansioni non riconducibili alle qualifiche previste, l'inquadramento sarà esaminato dall'Osservatorio di settore istituito presso l'Ente Bilaterale OBIL come sopra specificato.
6. Ai lavoratori, verrà garantito, anche attraverso la rotazione e la polivalenza delle mansioni, un rapido processo di qualificazione e/o di specializzazione che favorisca la acquisizione di una più elevata capacità professionale.

Istituzione di una nuova qualifica contrattuale

È istituita come qualifica contrattuale la figura denominata "marinaio polifunzionale" (marinaio di prima) valida ai fini previdenziali relativamente alla pesca costiera locale, costiera ravvicinata e pesca mediterranea.

Il parametro retributivo attribuito a tale qualifica contrattuale è fissato al valore 105 per la pesca locale, al valore 120 per la pesca ravvicinata, al valore 134 per la pesca mediterranea.

L'inquadramento dei lavoratori in tale qualifica contrattuale verrà individuato dalla contrattazione di secondo livello, tenendo conto dei seguenti requisiti: anzianità, professionalità e tipi di pesca.

In conseguenza a quanto sopra, il parametro relativo al Comandante, motorista, capopesca, è fissato al valore 118 per la pesca costiera locale, al valore 132 per la pesca costiera ravvicinata ed al valore 146 per la pesca mediterranea.

Restano ferme e impregiudicate le norme previste in tal senso dal Codice della navigazione.

Art. 22 - Mansioni promiscue, mutamento mansioni, jolly

1. In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, che non riguardi un normale periodo di addestramento e che non abbia carattere accessorio o complementare.
2. il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione anche temporanea a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo pari a tre mesi.

Art. 23 - Il lavoratore autonomo

1. Le parti danno atto che anche il lavoro autonomo o c.d. parasubordinato rappresenta una tipologia di rapporto con cui le lavoratrici ed i lavoratori contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali.

2. Per quanto riguarda la disciplina del rapporto di lavoro con tali figure si rimanda ai singoli contratti stipulati tra impresa (committente) e lavoratore autonomo.

Art. 24 - Il socio lavoratore

1. Le parti danno atto che normalmente al rapporto di associazione con l'impresa si può affiancare un ulteriore rapporto di lavoro, ferma restando la prevalenza e la centralità del rapporto sociale su quello lavorativo.
2. La disciplina del rapporto con tali figure ovvero il socio lavoratore, pertanto, sarà integrata dal regolamento interno della cooperativa, dalle norme statutarie o comunque dal patto societario e, laddove consentito dalle norme del presente CCNL, anche in deroga al contratto stesso per garantire l'adeguamento delle norme collettive allo specifico contesto aziendale.
3. Le parti potranno individuare un trattamento di miglior favore nei confronti dei lavoratori che rivestano anche la qualità di socio, al fine di favorire il loro coinvolgimento nella gestione dell'impresa.
4. Laddove le norme del presente contratto collettivo attribuiscono ai lavoratori un diritto, un interesse o una facoltà la cui soddisfazione possa essere condizionata da quelli di altri lavoratori e per l'esercizio dei quali rilevi un margine discrezionale del datore di lavoro (trasformazione del rapporto in part-time; anticipazioni del tfr; concessione di permessi; eccedenze di personale, etc.), il datore di lavoro darà prevalenza, ove possibile, agli interessi dei soci imprenditori rispetto a quelli dei lavoratori che soci non siano.

CAPITOLO VI° INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E IMPEGNI CONSEGUENTI

Art. 25 - Assunzione

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.
2. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le indicazioni di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152:
 - a) La data di assunzione;
 - b) L'unità produttiva di assegnazione;
 - c) La tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
 - d) La durata del periodo di prova;
 - e) L'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
 - f) Il trattamento economico.
3. All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà consegnare i documenti richiesti dalla legge, salva la facoltà del datore di lavoro di chiedere ulteriore documentazione utile ai fini della mansione da ricoprire.
4. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.
5. La lavoratrice e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia del datore di lavoro per l'accertamento dei requisiti fisici e psicoattitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati, così come previsto dal D.lgs. n. 81/2008.

Art. 26 - Divieti

1. E' proibito alla lavoratrice e al lavoratore di prestare la propria opera presso aziende e realtà di servizio diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

Art. 27 - Doveri delle lavoratrici e dei lavoratori

1. Il lavoratore dovrà esercitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare dovrà osservare le norme di legge, quelle del presente contratto collettivo, nonché – se socio – le regole del regolamento interno della cooperativa, le regole statutarie e i patti sociali fra i soci; egli è in ogni caso tenuto ad osservare tutte le norme che l'esperienza, le regole di convivenza civile ed il buon senso impongono a ciascuno.
2. Gli articoli della presente parte del contratto collettivo saranno affissi in luogo visibile dell'azienda e prevedono il dovere di:
 - a) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che l'azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze;
 - b) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato in azienda e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
 - c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso l'impresa stessa;
 - d) in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in Legge n. 562/1925;
 - e) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'azienda;
 - f) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;

- g) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

Art. 28 - Corrispettivo per la prestazione lavorativa

1. La retribuzione rappresenta il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta.
2. Essa é la principale obbligazione in capo al datore di lavoro che connota il rapporto di lavoro come un contratto oneroso di scambio (o a prestazioni corrispettive).
3. I servizi della bilateralità sono considerati una forma di retribuzione differita.
4. Nella retribuzione possono confluire più emolumenti a titolo non occasionale.
5. L'equipaggio viene retribuito alla parte – percentuale sulla produzione – salvaguardata da un minimo monetario garantito (MMG) di cui al presente CCNL.

CAPITOLO VII° DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 29 - Tipi di contratto di imbarco

1. Il Contratto di lavoro è, di norma, a tempo indeterminato ma è data la facoltà di stipulare anche convenzioni per una sola campagna di pesca o per un particolare tipo di pesca.
2. 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 e identificabili ambienti territoriali.
3. Gli avvicendamenti sono effettuati direttamente dall'armatore nel rispetto delle norme di carattere generale.
4. Le convenzioni 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.
5. Copia delle convenzioni d'imbarco devono essere depositate, a cura degli armatori, presso le Autorità marittime competenti: Capitanerie di Porto e/o Autorità marittime preposte, a disposizione delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e/o di Enti e Istituti da esse costituiti.
6. Le parti, relativamente al contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, demandano alla nuova disciplina introdotta dal D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 23 recante "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183".

Art. 30 - Convenzioni di imbarco

1. Nel caso in cui le convenzioni di imbarco vengono stipulate non in conformità al presente contratto, il rapporto di lavoro è regolato comunque dalle presenti condizioni generali.
2. 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.

Art. 31 - Comunicazione obbligatoria agli uffici di collocamento della gente di mare

1. Fermo restando l'osservanza del termine disposto dall'art. 40 co. 6 del d.l. n. 112/2008, convertito con l.n. 133/2008, 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. 32 - Contratto di apprendistato

1. Le parti si impegnano a prevedere modalità di applicazione del contratto di apprendistato al settore, tenuto conto della legge di orientamento della pesca (d.lgs. n. 226/2001, art. 6; legge n. 196/1997, n. 196, art. 16) e tenuto conto delle caratteristiche del settore correlate al codice di navigazione.

CAPITOLO VIII° SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 33 - Orario di lavoro a terra

1. Se l'equipaggio viene richiamato 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 un'ora per la consumazione dei pasti.
2. Se la durata dei lavori è inferiore ad 8 giorni, rimane a discrezione dell'impresa la valutazione se procedere o meno allo sbarco.
3. 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 maestranze del cantiere stesso, qualora sia più favorevole rispetto ai minimi garantiti dal presente contratto con l'equiparazione alle seguenti qualifiche:

Capitano motorista	operaio specializzato
Marinaio	operaio qualificato
Mozzo	manovale

4. 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.
5. Il periodo di lavoro in cantiere o in banchina non deve essere conteggiato ai fini della determinazione della parte.
6. I pasti, durante la permanenza dei lavori, vengono assicurati dall'armatore a proprio carico.

Art. 34 - Lavori per la manutenzione e pulizia della nave

1. Oltre i 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.

Art. 35 - Lavori inerenti la pulizia degli alloggi

1. L'equipaggio, fuori dal normale orario di lavoro, deve mantenere il proprio alloggio nella massima pulizia.
2. Deve altresì mantenere e utilizzare con la massima cura i DPI (Dispositivi di protezione individuale) 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.

Art. 36 - Servizi merci e provviste

1. Per i marittimi con contratto a compartecipazione, l'imbarco, lo sbarco, lo stivaggio delle provviste, degli imballaggi, delle attrezzature da pesca, ecc..., sono normalmente effettuati dagli stessi.

Art. 37 - Lavoro minorile

1. Il lavoro minorile, femminile e degli adolescenti è disciplinato dalle vigenti leggi in materia.
2. Le Parti convengono sulla necessità di garantire la massima attenzione nel coinvolgimento dei minori nel processo produttivo e in una prospettiva di crescita formativa propedeutica al consolidamento del rapporto di lavoro e alla crescita del lavoratore in quanto persona.
3. Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda puntualmente alle leggi vigenti in materia.

Art. 38 - Lavoro notturno e giorni festivi trascorsi in navigazione

1. Durante la navigazione, i turni di servizio continuano anche nei giorni festivi – domeniche e festività infrasettimanali (comprese le festività nazionali) – secondo l’orario normale di lavoro.
2. Ai marittimi sono riconosciuti tanti giorni pari al numero delle domeniche e dei giorni di festività infrasettimanali (comprese le festività nazionali) trascorsi in navigazione.
3. Nei giorni semifestivi è riconosciuta ai marittimi mezza giornata di riposo compensativo.

Art. 39 - Lavoro straordinario a terra per la pesca entro il Mediterraneo

1. Il lavoro eseguito a terra dopo l’orario normale di lavoro, di cui al presente articolo, è considerato lavoro straordinario.
2. La quota oraria è determinata dalla divisione dell’importo fisso mensile più il valore mensa ai fini previdenziali per il coefficiente 173 maggiorato del 25%.

CAPITOLO IX° MODALITA' DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 40 - Riposo settimanale – riposo giornaliero – festività

1. Il riposo settimanale 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.
2. Per particolari esigenze e tipi di pesca, e qualora nel corso della settimana cause di forza maggiore (condizioni meteo marine avverse, avaria, ecc.) 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 previsto per il sabato mattina e la domenica, anche al fine di recuperare l'efficacia complessiva dell'operatività aziendale.
3. Per le unità di pesca che intendono esercitare l'attività di pescaturismo si applica la disciplina di cui ai commi precedenti; una diversa determinazione del periodo di riposo settimanale è demandata alla contrattazione integrativa.
4. Data la natura specifica del settore (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 delle necessità del personale, deve essere previsto un riposo giornaliero per il quale si rinvia alla norma di legge.
5. Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:
 - a) tutte le domeniche;
 - b) festività nazionali:
 - 25 aprile - ricorrenza della liberazione
 - 1 maggio- festa dei lavoratori;
 - 2 giugno - Festa della Repubblica;
 - c) festività infrasettimanali
 - il primo giorno dell'anno,
 - l'Epifania,
 - il giorno del lunedì di Pasqua,
 - il 15 agosto - festa dell'assunzione,
 - il 1 novembre - Ognissanti,
 - il 4 novembre;
 - l' 8 dicembre - Immacolata Concezione,
 - il 25 dicembre – Natale,
 - il 26 dicembre - Santo Stefano,
 - la solennità del Santo Patrono.
6. Nei porti sono considerati semifestivi e, cioè, festivi nelle sole ore pomeridiane, i seguenti giorni: vigilia di natale e vigilia di pasqua.
7. A tutte le lavoratrici ed i lavoratori assenti nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, astensione obbligatoria per gravidanza a puerperio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.
8. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la dipendente ha diritto ad una indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro.
9. Il trattamento di cui al presente Articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.
10. Per quanto riguarda la festività del IV Novembre spostata alla prima domenica di novembre, la lavoratrice e il lavoratore beneficeranno del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

Art. 41 - Ferie

1. A tutti i componenti dell'equipaggio è riconosciuto un periodo di ferie retribuito di 30 giorni di calendario.
2. Le ferie sono godute dal lavoratore marittimo nel seguente modo:

- per almeno due settimane consecutive, 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.
3. In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.
 4. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
 5. Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, né la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.
 6. Restano salve le condizioni di miglior favore.
 7. **Pesca entro il Mediterraneo:** la regolamentazione per il godimento del periodo feriale è demandata ad accordi locali tra le parti stipulanti il presente contratto.
Il trattamento economico, in deroga alla normativa di legge generale – avendo le parti inteso regolamentare l'Istituto ai sensi dell'ultimo comma art. 325 del codice della navigazione – è stato già anticipato in quanto il rateo di ferie è già inserito nella tabella del MMG cui è da raggugliare la "parte" ogni trimestre solare.
La "parte" ricomprende infatti ogni istituto retributivo e normativo come previsto espressamente dall'articolo inerente la retribuzione.

Art. 42 - Pasti qualità e quantità di viveri

1. I viveri da consumare a bordo sono determinati nella qualità e nella quantità sufficiente per una sana e giusta alimentazione.
2. Il vitto deve essere confezionato e consumato a bordo e i generi alimentari devono essere di buona qualità.
3. L'armatore provvede a fornire all'equipaggio le stoviglie in terraglia e le posate in alpacca o in metallo inossidabile.

Art. 43 - Panatica sostitutiva e convenzionale

1. 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 30,00 euro (trenta) per ciascun pasto e per ogni membro dell'equipaggio.

CAPITOLO X° TRATTAMENTO DI MALATTIA E ALTRE TUTELE

Art. 44 - Trattamento in caso di malattia ed infortunio sul lavoro

1. Le parti concordano nell'istituire, per quanto concerne i lavoratori assicurati ai sensi della legge n. 413/84 e quelle assicurati ai sensi della legge 250/58 limitatamente agli infortuni, un intervento integrativo ai trattamenti economici previsti dalle assicurazioni obbligatorie contro le malattie e gli infortuni in favore degli addetti dichiarati temporaneamente inabili o temporaneamente inidonei al lavoro (anche se la malattia o l'infortunio comporta lo sbarco).
2. L'intervento di cui sopra interesserà anche i soci lavoratori assicurati ai sensi della legge 250/58, attualmente privi di assicurazione contro le malattie.
3. Tale intervento è costituito da un'indennità giornaliera, a carico dell'impresa di pesca, pari a 10 euro per un numero massimo di 180 giorni di inabilità temporanea al lavoro nei casi previsti al primo comma.
4. Le parti concordano altresì che l'intervento di cui al terzo comma del presente articolo potrà essere assolto tramite il meccanismo di assistenza sanitaria integrativa di cui al presente CCNL.

34

Art. 45 - Prelazione nella riassunzione

1. I lavoratori sbarcati per malattia o infortuni vantano prelazione nella riassunzione.
2. A tal fine il lavoratore che vuole avvalersi della prelazione presenta all'armatore dell'unità da cui è stato sbarcato domanda di riassunzione, impegnandosi a non imbarcarsi con altri armatori, pena la decadenza della prelazione.
3. La prelazione scatta nel caso in cui l'armatore nel termine di 30 giorni dalla data della riacquisita abilità del lavoratore, deve procedere all'imbarco di una unità lavorativa in possesso, rispetto alla tabella di armamento, degli stessi requisiti professionali dell'unità lavorativa sbarcata (titolo professionale marittimo e qualifica di imbarco).

Art. 46 - Lavoratori immigrati

1. Le parti convengono che l'apporto al processo produttivo da parte dei lavoratori immigrati rappresenta una condizione particolarmente delicata che necessita di ogni utile azione tesa all'integrazione sociale dei lavoratori stessi.
2. A tal proposito le parti si impegnano a promuovere ogni utile iniziativa anche di carattere formativo nell'ambito degli organismi paritetici e degli enti bilaterali al fine di sostenere politiche attive e programmi di integrazione sociale e culturale.
3. Anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.
4. E' prevista la possibilità di utilizzare il monte ore di diritto allo studio da parte dei lavoratori immigrati per corsi finalizzati all'apprendimento della lingua italiana. E' prevista la possibilità di usufruire in maniera continuativa di ferie e permessi per favorire il ricongiungimento familiare nei paesi di provenienza previo accordo con la direzione aziendale e compatibilmente con le esigenze aziendali.

Art. 47 - Sostegno ai lavoratori disabili

1. In materia di tutela dei lavoratori portatori di handicap le parti convengono sulla opportunità di promuovere ogni utile iniziativa volta a favorire l'inserimento lavorativo di questi lavoratori nelle aziende che applicano il presente CCNL.
2. A tal proposito le Parti convengono di istituire all'interno dell'Osservatorio operante presso OBIL una apposita commissione di studio per individuare ogni utile azione di sostegno.

Art. 48 - Promozione delle pari opportunità

1. Le parti considerano le pari opportunità come un valore condiviso che va sostenuto in tutte le sue manifestazioni.
2. A tal proposito le parti si incontreranno periodicamente a livello anche territoriale, al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile.
3. Le Parti convengono sulla opportunità che vengano costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.
4. Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto da un membro in rappresentanza della parte sindacale e parte datoriale.
5. La sede operativa sarà presso l'Ente Bilaterale OBIL.

Art. 49 - Tutela della maternità e conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro

1. Su tali materie la parti convengono che l'osservatorio operante presso l'OBIL formuli sulla base di un'analisi delle diverse problematiche connesse, un'ipotesi di intervento da condividere tra le parti.

Art. 50 - Congedo per matrimonio

1. Alla lavoratrice e al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di quindici giorni di calendario.
2. Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Art. 51 - Congedi parentali e permessi

1. I lavoratori possono usufruire dei congedi parentali (legge n. 53/2000), e di permessi brevi, tramite richiesta, rispettivamente all'armatore e al comandante.
2. Tali congedi e permessi brevi sono armonizzati con le esigenze generali del codice della navigazione e compatibilmente con la sicurezza del lavoro e della navigazione.
3. Le assenze al bordo sono giustificate dal comandante al momento del controllo da parte dell'Autorità, senza ulteriori formalità.
4. Ai fini della registrazione degli eventi anzidetti, viene istituito, e tenuto a bordo, un apposito registro vidimato dall'Autorità marittima.
5. I periodi di aspettativa (l.n. 53/2000) sopra individuati non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.
6. Le assenze per permessi brevi non interrompono il trimestre solare intero.

Art. 52 - Diritto allo studio

1. 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. 53 - Contrasto al mobbing

1. Per le parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.
2. Il datore, nel rispetto degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c., è pertanto tenuto ad adottare tutte le soluzioni organizzative per eliminare fenomeni che possono causare costrittività organizzativa.

CAPITOLO XI° SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO

Art. 54 - Tabella di armamento per la sicurezza della vita umana in mare e per l'esercizio dell'attività di pesca

1. Le tabelle minime di armamento della pesca, predisposte dall'armatore sono adottate dall'Autorità marittima a conclusione della procedura di consultazione in ambito locale con le parti sociali interessate (rappresentanti dell'armatore e rappresentanti dei lavoratori marittimi), tenendo conto delle norme sulla sicurezza della navigazione, del tipo di pesca, delle qualità/quantità del pescato e delle zone ove si esercita con carattere di prevalenza la pesca medesima ai sensi dell'art. 317 del Codice della Navigazione e dell'art. 426 del relativo regolamento attuativo.
2. Eventuali controversie a livello locale, se non risolte su richiesta di una delle parti, sono demandate in sede nazionale.
3. Le parti firmatarie inoltre convengono che l'organismo paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è stabilito nell'OPAN
4. Le parti, condividendo la necessità di affrontare, in particolare, il tema dello stress-lavoro correlato, si impegnano a demandare la problematica ad un apposito comitato paritetico da istituire presso l'OBIL. Le parti, sin da ora si impegnano, altresì, a recepire nel presente CCNL le risultanze e le indicazioni che scaturiranno dal predetto comitato.

Art. 55 - Sicurezza sul lavoro

1. Fermo restando il reciproco impegno delle parti affinché la materia della sicurezza a bordo delle navi da pesca trovi, all'interno dello specifico decreto interministeriale di attuazione previsto dall'art. 3, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche una ridefinizione maggiormente coerente con le peculiarità delle attività marittime, gli armatori provvedono alla nomina dei membri e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione individuandoli tra il personale di bordo, ovvero, ricorrendo i presupposti di cui all'art.12 comma 5 del decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, nell'ambito del personale appartenente alla struttura armatoriale di terra.
2. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 16, decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, i lavoratori marittimi eleggono il proprio rappresentante della sicurezza al loro interno, qualora imbarcati su navi da pesca nuove ed esistenti di lunghezza superiore a 24 metri e con equipaggio con più di sei unità di armamento.
3. In caso di navi da pesca nuove ed esistenti e con lunghezza inferiore a 24 metri o con equipaggio inferiore a 24 metri o con equipaggio fino a 6 unità di armamento, il rappresentante della sicurezza della marineria sarà eletto tra il personale di bordo o nell'ambito del personale della struttura territoriale.
4. I rappresentanti della sicurezza restano in carica 3 anni e 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 32 ore annue.
5. Per quanto concerne gli obblighi dell'armatore, comandante e lavoratori, si rinvia agli artt. 6 – 8 del d.lgs n. 271/1999.
6. In particolare gli armatori assolvono ai loro obblighi di informazione e formazione dei lavoratori marittimi e dei rappresentanti in materia di sicurezza e salute avvalendosi in via preferenziale degli enti bilaterali previsti dal presente contratto.
7. Le parti concordano di incontrarsi alla luce delle modifiche di legge che dovessero nel frattempo intervenire in attuazione del decreto di coordinamento previsto dal decreto legislativo n. 81/2008, al fine di darne applicazione alla pesca marittima.
8. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle norme vigenti, con particolare riferimento ai decreti legislativi n. 271/1999, n. 272/99 e 298/99.

Art. 56 - Contrasto allo stress da lavoro correlato

1. Le parti, condividendo la necessità di affrontare, in particolare, il tema dello stress-lavoro correlato, si impegnano a demandare la problematica ad un apposito comitato paritetico da istituire presso l'OBIL.

2. Le parti, sin da ora si impegnano, altresì, a recepire nel presente CCNL le risultanze e le indicazioni che scaturiranno dal predetto comitato.

Art. 57 - Tutela della privacy sui luoghi di lavoro

1. Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 58 - Vestiario

1. 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.

CAPITOLO XII° TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 59 - Trattamento economico

1. L'equipaggio viene retribuito alla "parte" – percentuale sulla produzione – salvaguardata da un minimo monetario garantito (MMG) di cui alle tabelle all'articolo 81 del presente CCNL.
2. La parte è comprensiva di tutti gli istituti retributivi e normativi, previsti e regolati dal presente contratto.
3. Qualora la parte, calcolata nell'arco del trimestre solare intero (1-1/31-3; 1-4/30-6; 1-7/30-9; 1-10/31-12, ovvero il giorno successivo se festivo) nella campagna di pesca, ovvero per tipo particolare di pesca, non comporti per il pescatore un importo mensile uguale o superiore al MMG, 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 MMG applicabile.
4. La parte attribuita, determinata con criteri previsti nei commi che seguono, deve essere corrisposta, con carattere di generalità dopo la fine del mese, adeguando, se inferiore, in ogni caso la parte stessa al 70% dell'importo previsto per qualifica e per definizione delle attività di pesca indicate nella tabella del MMG, a titolo di anticipazione sul ragguaglio trimestrale.
5. L'erogazione di anticipi sulla parte dovuta ai marittimi imbarcati può essere richiesta sino ad un massimo del valore percentuale del MMG prima richiamato.
6. Qualsiasi pagamento al marittimo deve essere effettuato entro i 10gg successivi al periodo di riferimento (mese, ovvero termine della campagna di pesca), utilizzando l'apposito prospetto paga conforme previsto dalla legge (legge 5 gennaio 1953, n. 4).
7. Se il marittimo sbarca per cause di forza maggiore (disarmo, infortuni, malattia ecc) la parte deve essere ragguagliata con il MMG per il periodo di imbarco effettivo.
8. Per produzione si intende:
 - prodotti ittici catturati e commercializzati;
 - eventuale recupero di materiali galleggianti o sul fondo marino;
 - eventuali premi di assicurazione derivanti dal salvataggio di altri natanti;
 - eventuali proventi da attività connesse come definite dall'art. 3 del d.lgs. 18 maggio 2001, n. 226, come novellato dalla legge 154/04.
9. Dalla somma ricavata vendono 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 alte d'altri Paesi, ripartendo tale spesa in ratei mensili per la durata della concessione;
 - contributo per l'assistenza contrattuale a favore delle associazioni stipulanti il presente CCNL.
11. Il monte produttivo, al netto delle spese di cui al presente capoverso, è ripartito in ragione del 50% tra armatore ed equipaggio.
12. 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.
13. Tutti gli usi e le consuetudini locali debbono essere specificati nelle singole convenzioni di imbarco.
14. Essi debbono altresì essere notificati alle parti stipulanti entro 6 mesi dalla data di rinnovo tramite invio alle parti datoriali.
15. Qualora le condizioni oggettive le consentano, l'equipaggio può essere retribuito mensilmente con il MMG ed un premio di produzione.
16. Le parti, al fine di assoggettare a contribuzione il valore del vitto consumato a bordo, defalcato dai ricavi, come previsto nei commi che precedono, istituiscono la voce "valore mensa ai fini previdenziali".
17. Tale voce, soggetta al contributo previdenziale stante la particolare natura del contratto, assume convenzionalmente valore di euro 295,00 (duecentonovantacinque,00) per mese intero, nelle tabelle della pesca costiera locale, costiera ravvicinata, pesca mediterranea o d'altura di cui all'articolo 81 del presente CCNL.

Art. 60 - Aiuti al settore

1. 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 (il cui costo sia stato a sua volta inserito nella colonna delle spese), tali aiuti e risarcimenti vengono contabilizzati nel monte produttivo e vanno ridistribuiti ai lavoratori ai sensi di quanto previsto dal presente contratto.
2. A titolo esemplificativo e non esaustivo, gli aiuti di cui sopra sono quelli concessi a titolo di parziale o totale copertura dei danni derivanti da calamità naturali o da eccezionali avversità meteo marine o ecologiche, da aumenti di prezzo del gasolio, ecc.
3. Degli aiuti ricevuti e dei risarcimenti conseguiti viene data informazione ai lavoratori in un quadro di trasparenza sulle componenti di retribuzione.
4. Le parti rinviando la pratica applicazione all'atto dell'effettiva definizione della operatività delle polizze e degli aiuti.

Art. 61 - Tredicesima mensilità

1. Ai marittimi viene erogata in occasione del Natale una mensilità pari all'importo fisso e al valore mensa ai fini previdenziali.
2. Ai marittimi entrati in servizio nel corso dell'anno, la 13ma mensilità viene corrisposta in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di imbarco compiuti.
3. Per le frazioni di mese superiore ai 15 giorni è corrisposto il rateo intero; per il periodo inferiore non è dovuto il rateo.
4. 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 ragguagliare la "parte" in ogni trimestre solare.
5. La "parte" ricomprende infatti ogni istituto retributivo e normativo come previsto espressamente enunciato nel presente CCNL.

Art. 62 - Indennità in caso di morte

1. In caso di morte del lavoratore sono applicabili le disposizioni previste dall'art. 2122 del codice civile, così come modificato dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 8 del 19 gennaio 1972.

Art. 63 - Assicurazioni

1. 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 della legge 413 del 26 luglio 1984 i contributi previsti sono dovuti sul salario convenzionale contrattuale comprensivo dell'importo fisso, dei ratei di ferie, festività, di 13ma e 14ma mensilità, valore mensa ai fini previdenziali, forfettizzati come da tabella allegata al contratto.
2. 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.
3. Eventuali sgravi verranno ripartiti secondo le leggi vigenti.
4. Qualora i fatti o situazioni particolari lo richiedano, le parti firmatarie del presente CCNL potranno incontrarsi e prendere decisioni sull'argomento.

Art. 64 - Reclami dei marittimi

1. Gli eventuali reclami dei marittimi sull'applicazione normativa ed economica del presente contratto debbono essere presentati, di regola, al loro insorgere, direttamente o tramite la rappresentanze

sindacale, al comandante che li prende in considerazione comunicando l'esito del reclamo all'armatore, salvo quanto previsto dal presente CCNL in materia di controversie sindacali.

Art. 65 - Trattamento di fine rapporto

1. In ogni caso di risoluzione del contratto al marittimo sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.
2. Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati.
 - importo fisso;
 - rateo 13ma e 14ma mensilità;
 - eventuale premio di produzione;
 - valore convenzionale della mensa ai fini previdenziali;
 - eventuale differenza tra il MMG ed il valore della compartecipazione
3. La quota da accantonare si ottiene dividendo per 13,5 i valori dei su riportati elementi retributivi corrisposti nel mese e/o nel periodo della campagna di pesca ai lavoratori.
4. 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.
5. Il TFR, poiché già determinato nella tabella del MMG, può essere liquidato anche mensilmente, qualora il lavoratore ne faccia richiesta scritta, anticipandone la quota già prevista.

Art. 66 - Assegno per il nucleo familiare

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

Art. 67 - Premio di produzione

1. Sulla quantità di pesce pescato può essere corrisposta una percentuale che, a partire da un minimo, aumenta gradualmente in proporzione alle quantità prodotte, con distinzione della qualità.
2. La definizione delle percentuali e degli scaglioni di quantità viene concordata tra le organizzazioni locali in relazione al tipo di nave e di pesca nell'ambito degli schemi di cui agli allegati A2 e A3.
3. Nella pesca entro il Mediterraneo tale premio è corrisposto mensilmente.
4. 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.

Art. 68 - Modalità di trattamento del lavoratore autonomo

1. Per il trattamento economico del lavoratore autonomo si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL all'articolo 23 nonché ai singoli contratti di lavoro conclusi tra le parti.

Art. 69 - Modalità di trattamento del socio lavoratore

1. Relativamente alla figura del socio lavoratore, per la disciplina di tale materia si fa riferimento, per quanto compatibile, oltre che al presente CCNL alle norme statutarie e ai patti sociali fra i soci e, nello specifico, per il mondo cooperativo al regolamento interno previsto dalla normativa vigente in materia Legge n. 142/2001.

Art. 70 - Trattamento di miglior favore

1. Vanno fatte salve le condizioni di miglior favore.

CAPITOLO XIII° RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 71 - Provvedimenti disciplinari

1. 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.
2. I provvedimenti disciplinari adottati dal comandante devono essere annotati sul giornale di bordo e comunicati agli interessati, che hanno facoltà di reclamo all'armatore oltreché all'autorità preposta, anche tramite l'organizzazione sindacale.

Art. 72 - Sostituzioni

1. In caso di assenza non prevedibile e breve del marittimo, che determini il mancato raggiungimento del numero minimo previsto dalla tabella di armamento, fermo restando la conservazione del rapporto di lavoro dello stesso, l'armatore provvede alla sostituzione annotando tale circostanza nel registro di bordo, vidimato dall'Autorità marittima, indicando il nome del sostituto e del sostituito.
2. Inoltre, l'armatore, o un suo rappresentante, e il marittimo sottoscrivono una specifica convenzione d'imbarco; copia di tale convenzione è consegnata al marittimo interessato.
3. La sostituzione non può superare i 5 giorni.
4. La lista dei marittimi disponibili alla sostituzione, riportante l'eventuale titolo professionale posseduto ed il numero di contatto telefonico, è affissa all'albo dell'Autorità Marittima.
5. Tale lista viene definita a livello territoriale dalle parti stipulanti il presente contratto.
6. 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 del 25%.

Art. 73 - Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Il contratto di imbarco a tempo indeterminato può essere risolto da entrambe le parti con comunicazione scritta e con l'osservanza del termine di preavviso pari a 10 giorni lavorativi per tutti i gradi e le categorie.
2. Il contratto di imbarco a tempo indeterminato si risolve per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile, nonché per giustificato motivo.
3. **Giusta causa:** causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.
4. **Giustificato motivo:** grave inadempimento degli obblighi contrattuali, ovvero ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa.
5. È in facoltà dell'armatore di sostituire il preavviso con un'indennità pari a tante giornate di importo fisso, valore mensa ai fini contributivi e ratei della tredicesima e quattordicesima mensilità, per quanti sono i giorni di preavviso non osservati.
6. Il preavviso non potrà essere dato durante la fruizione dei riposi compensativi o delle ferie.
7. Quanto previsto dal presente articolo non è applicabile ai contratti di campagna di pesca, poiché il rapporto di lavoro si risolve di diritto al rientro della nave nel porto di armamento e/o di sbarco, sia in porti nazionali che in quelli esteri.

Art. 74 - Rientro del marittimo al porto di imbarco

1. Quando il contratto cessa o si risolve in luogo diverso dal porto di arruolamento, l'armatore è tenuto a provvedere al rientro del marittimo.
2. Il rientro si compie con il ritorno del marittimo al porto di imbarco o al luogo di ingaggio, a sua scelta.
3. Se il marittimo ne fa richiesta e non vi è un aumento di spesa, il rimpatrio deve essere effettuato provvedendo al suo ritorno in una località da lui indicata.
4. Il rimpatrio è effettuato a cura dell'armatore a mezzo ferrovia, automezzo o aereo.

5. L'armatore deve corrispondere al marittimo per tutta la durata del viaggio di rientro, la retribuzione prevista e stabilita dalla convenzione di imbarco.
6. 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.
7. Qualora il marittimo interrompa la campagna di pesca senza un giustificato motivo, deve essere comunque rimpatriato ed è tenuto al rimborso delle spese di viaggio all'armatore.
8. Se, trascorso un periodo di 5 mesi lontano dai porti nazionali, non è ancora iniziato o ordinato il viaggio di ritorno, il marittimo ha facoltà, con un preavviso di 10 giorni, di sbarcare al primo porto d'approdo con il rimpatrio a spese dell'armatore.

CAPITOLO XIV° NORME CONTRATTUALI FINALI

Art. 75 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto

1. Le disposizioni del presente contratto, anche nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate ed inscindibili tra loro; pertanto i soggetti che osservino tali disposizioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme organico delle norme del contratto.
2. Nel presente CCNL vengono integralmente recepiti gli allegati come meglio descritti sotto le lettera "A", "B" e "C" che costituiscono pertanto parte integrante e sostanziale del presente CCNL.
3. Le parti si impegnano sin da ora a recepire le eventuali ulteriori intese che dovessero intervenire a livello interconfederale.

44

Art. 76 - Affissione del Contratto a bordo

1. 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 e dei 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.
2. Se ciò non è possibile a causa delle caratteristiche della nave, limitatamente alla categoria C, detti documenti potranno essere conservati presso la sede della cooperativa.

Art. 77 - Norma generale

1. Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali sottoscritti dalle parti firmatarie il presente contratto.

Art. 78 - Clausola di salvaguardia

1. Le parti in sede di stesura finale procederanno all'armonizzazione del testo contrattuale con le disposizioni di legge che dovessero intervenire.

Art. 79 - Procedure per l'allineamento contrattuale

1. In caso di prima applicazione del presente CCNL alle lavoratrici e ai lavoratori precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali ulteriori trattamenti.
2. Inquadramento contrattuale. La lavoratrice ed il lavoratore saranno nuovamente inquadrati in base all'effettiva mansione svolta in azienda, con riferimento alle previsioni della classificazione del personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.
3. Inquadramento retributivo. Rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per la lavoratrici e i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale spettante alla lavoratrice e al lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata salvo eventuali previsioni migliorative. Alcuni esempi di allineamento contrattuale verranno pubblicati nel sito dell'OBIL.
4. Inquadramento normativo. Eventuali differenze a sfavore della lavoratrice e del lavoratore su ferie, permessi e rol, potranno essere riconosciute *ad personam*; in alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.
5. L'allegato "A.1" al presente CCNL di cui costituisce parte integrante e sostanziale, illustra in termini dettagliati le modalità e le procedure inerenti le materie di cui al presente articolo.

Art. 80 - Applicazione graduale del MMG per i soci lavoratori

1. L'applicazione dei minimi monetari garantiti avviene con gradualità in modo da consentire alle imprese di realizzare le condizioni economiche organizzative necessarie.
2. Tale gradualità è così individuata:
 - Categoria A: adozione del 100% del MMG dall'entrata in vigore del CCNL;
 - Categoria B: adozione di un MMG medio (MMG l.n. 250/58 e MMG Categoria A) all'entrata in vigore del presente CCNL; adozione del 100% del MMG entro il primo biennio di applicazione del contratto (1/3 il primo anno; 2/3 il secondo anno);
 - Categoria C: adozione alla data di entrata in vigore del presente CCNL del MMG di cui alla l.n. 250/58; il MMG di tale categoria sarà equiparato, nell'arco di un triennio, al MMG previsto per la categoria B, con una gradualità pari a 1/3 annuo, sino ad arrivare al 100% della categoria A entro 5 anni dall'entrata in vigore del presente CCNL.

**CAPITOLO XV°
 TABELLE ECONOMICHE**
Art. 81 - Trattamento economico per le diverse tipologie di pesca
Area Pesca – personale imbarcato – Pesca costiera locale

	parametro	Importo fisso mensile	Valore 13ma mensile	Valore ferie mensile	MMG mensile senza TFR	MMG mensile con TFR	Valore conv.le ai fini INPS	valore importo mensile ai fini INPS	Valore TFR mensile
comandante motorista	118	883,64	186,61	108,85	1120,1	1216,9	608	1415,1	96,7
marinaio polivalente	105	786,29	171,47	100,02	1005,28	1094,22	608	1300,28	88,9
marinaio	102	763,83	167,97	97,98	978,78	1065,91	608	1273,78	87,1
giovanotto	101	756,34	166,81	97,3	969,95	1056,47	608	1264,95	86,5
mozzo	100	748,85	165,64	96,62	961,12	1047,03	608	1256,12	85,9

46

(*) Ai sensi dell'articolo 13 comma 3 del presente CCNL i predetti valori sono da intendersi al netto del versamento di € 8,00 mensili per i servizi erogati dall'ente bilaterale OBIL.

Area Pesca – personale imbarcato - Pesca costiera ravvicinata

	parametro	Importo fisso mensile	Valore 13ma mensile	Valore ferie mensile	MMG mensile senza TFR	MMG mensile con TFR	Valore conv.le ai fini INPS	valore importo mensile ai fini INPS	Valore TFR mensile
comandante motorista	132	988,48	202,91	118,37	1243,76	1349,01	608	1538,76	105,25
marinaio polivalente	120	898,62	188,94	110,21	1137,77	1235,77	608	1432,77	98
marinaio	115	861,18	183,11	106,82	1093,61	1188,59	608	1388,61	94,98
giovanotto	103	771,32	169,14	98,66	987,61	1075,34	608	1282,61	87,73
mozzo	100	748,85	165,64	96,62	961,12	1047,03	608	1256,12	85,92

(*) Ai sensi dell'articolo 13 comma 3 del presente CCNL i predetti valori sono da intendersi al netto del versamento di € 8,00 mensili per i servizi erogati dall'ente bilaterale OBIL.

Area Pesca – personale imbarcato - Pesca mediterranea o d'altura

	parametro	Importo fisso mensile	Valore 13ma mensile	Valore ferie mensile	MMG mensile senza TFR	MMG mensile con TFR	Valore conv.le ai fini INPS	valore importo mensile ai fini INPS	Valore TFR mensile
comandante motorista	146	1093,32	219,22	127,88	1367,42	1481,13	608	1662,42	113,71
marinaio polivalente	134	1003,46	205,24	119,73	1261,43	1367,89	608	1556,43	106,46
marinaio	129	966,02	199,42	116,33	1217,26	1320,7	608	1512,26	103,44
giovanotto	107	801,27	173,79	101,38	1022,94	1113,09	608	1317,94	90,15
mozzo	104	778,8	170,3	99,34	996,45	1084,78	608	1291,45	88,13

47

(*) Ai sensi dell'articolo 13 comma 3 del presente CCNL i predetti valori sono da intendersi al netto del versamento di € 8,00 mensili per i servizi erogati dall'ente bilaterale OBIL.

Termini e modalità di corresponsione della retribuzione "alla parte"

Ai componenti l'equipaggio arruolati con retribuzione alla parte, l'armatore è tenuto ad erogare, ad ogni bordata ovvero ogni mese, l'importo della parte attribuita, come previsto sopra, ovvero l'eventuale anticipo/prestito qualora la campagna di pesca sia di durata ultra mensile, su apposito prospetto come previsto dalla normativa richiamata in detto articolo.

Il raffronto fra la parte attribuita ed il minimo monetario garantito deve essere effettuato secondo le modalità come sopra descritte.

Termini e modalità di corresponsione della retribuzione "fissa"

Ai componenti l'equipaggio, arruolati con la retribuzione fissa del minimo monetario garantito e premio di produzione, l'armatore è tenuto ad erogare ogni mese il valore mensile dei vari istituti retributivi unitamente al premio di produzione.

Ad ogni marittimo, a termini di legge, è fornito a cura dell'armatore un prospetto paga, sul quale sono registrate le competenze, le varie indennità ed il premio di produzione.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma, 24 luglio 2016

[Signature]
FOR. ITALY
PRESIDENZA NAZIONALE
FOR. ITALY

[Signature]
FAMAR
SECRETARIA NAZIONALE

A.I.C. [Signature]
F.AGR.I. [Signature]
FEDERAZIONE AGRICOLA ITALIANA
FILIERA F.AGR.I.

[Signature]
CONFAMAR
CONFEDERAZIONE
SECRETARIA NAZIONALE
CONFAMAR

ASSO. TEC. - F.AGR.I. [Signature]
IMPRENDITORI&IMPRESE [Signature]

ALLEGATO A1 – MODELLO DI ACCORDO PER LA TRASMIGRAZIONE E ARMONIZZAZIONE CONTRATTUALE

Le organizzazioni firmatarie del CCNL _____

PRESO ATTO dell'adesione al sistema associativo di FOR.ITALY da parte di imprese provenienti da altre organizzazioni di rappresentanza che ne applicano i relativi CCNL;

CONSIDERTATO che il CCNL prevede trattamenti complessivamente equivalenti o migliorativi rispetto ad altri CCNL degli stessi settori;

RITENUTO opportuno, attraverso i due schemi di lettera redatti rispettivamente per il lavoratore e per l'apprendista in allegato, facilitare la confluenza nel CCNL con effetto a decorrere dalla firma del CCNL medesimo;

concordano i seguenti criteri di armonizzazione:

1. Sono fatti salvi accordi aziendali che definiscano modalità e tempi di armonizzazione diversi.
2. Per le lavoratrici ed i lavoratori in servizio presso l'azienda che applica il CCNL, sono fatti salvi i diritti acquisiti e, a far data dalla sua applicazione, vale quanto previsto dal CCNL stesso ed in particolare quanto definito ai successivi punti:

2.1 EFFICACIA DEL CONTRATTO - Le norme del CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro, delle lavoratrici e dei lavoratori solo a seguito di formale adozione ed integrale applicazione del CCNL stesso da parte dell'impresa e a seguito della avvenuta presa visione da parte dei singoli lavoratori.

2.2 I SERVIZI DELLA BILATERALITA' - Il CCNL prevede a favore delle lavoratrici e dei lavoratori l'erogazione di servizi in seguito all'adesione all'Ente Bilaterale Italiano Lavoro – "OBIL".

L'Ente Bilaterale OBIL svolge le funzioni stabilite dalle parti costituenti negli interessi dei lavoratori e delle aziende rappresentate. In particolare l'OBIL garantisce mediante l'istituzione di specifici Fondi il finanziamento delle attività e dei servizi definiti dalle parti stesse e recepiti in sede contrattuale in materia di:

- Salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro attraverso l'organismo paritetico nazionale in sigla OPAN.
- Welfare integrativo e sostegno al reddito,
- Osservatorio e ulteriori servizi,
- Assistenza contrattuale e sostegno alla contrattazione di II livello.

Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall'ente bilaterale in relazione al CCNL è fissato un versamento nella misura complessiva fissata in 120,00 euro (10,00 euro al mese per ciascun lavoratore) di cui 96,00 euro a carico dell'Azienda e 24,00 euro a carico dei lavoratori.

2.3 FORMAZIONE PROFESSIONALE - Il CCNL nel prendere atto che tutte le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, stabilisce che le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione permanente e continua individuato dalle parti firmatarie il CCNL.

2.4 PREVIDENZA COMPLEMENTARE - Con il CCNL, le parti firmatarie dello stesso si impegnano ad effettuare la scelta di adesione al possibile costituendo specifico Fondo o, in alternativa, all'adesione a fondi già esistenti.

2.5 SANITA' INTEGRATIVA - Con il CCNL, le parti firmatarie dello stesso, si impegnano ad effettuare la scelta di adesione al possibile costituendo specifico Fondo o, in alternativa, all'adesione a fondi già esistenti.

2.6 COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE – Il CCNL ha previsto la istituzione presso l'OBIL della Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione.

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del CCNL stesso, può essere esperito il tentativo di conciliazione in sede sindacale, o presso la sede dell'Ente Bilaterale OBIL, secondo le norme e le modalità previste dalle parti ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile.

3. Gli effetti della presente intesa decorrono dalla sua sottoscrizione.

Lì _____

ALLEGATO AL CCNL PER IL RECEPIMENTO DELLO STESSO DA PARTE DEI LAVORATORI

al Dipendente _____

_____, li _____

Premesso che La scrivente azienda intende adottare per i propri dipendenti il CCNL _____.

Presa visione del CCNL di cui sopra e considerato che le nuove condizioni contrattuali ivi compresi i diritti sindacali sono complessivamente equivalenti o migliorativi delle condizioni previste dal CCNL precedentemente applicato;

si stabilisce che

a) a far data dal _____ presso l'azienda è applicato integralmente il CCNL _____ e, conseguentemente, l'impresa, le lavoratrici ed i lavoratori applicheranno le nuove disposizioni ivi contenute secondo i termini e le modalità previste dal CCNL stesso;

b) in relazione a quanto sopra:

- Il suo nuovo livello di inquadramento è il _____;
- E' confermata la retribuzione riconosciuta dal precedente CCNL applicato e l'eventuale differenziale retributivo degli importi già maturati sarà garantito "ad personam" attraverso il riconoscimento di un apposito superminimo individuale non assorbibile salvo in caso di passaggio a categoria superiore;
- Sono fatti salvi i diritti acquisiti quale elemento "ad personam" nel caso non fossero ricompresi nel nuovo testo contrattuale;
- Gli aumenti periodici di anzianità saranno ragguagliati a quelli previsti per le categorie del nuovo CCNL;

c) Sono inoltre fatti salvi i diritti sindacali previgenti.

Quanto sopra per ogni adempimento conseguente

L'Azienda _____

Per accettazione

 Li _____
 (data)

Il lavoratore _____

ALLEGATO AL CCNL PER IL RECEPIMENTO DELLO STESSO DA PARTE DEGLI APPRENDISTI

All'Apprendista _____

_____, li _____

Premesso che la scrivente azienda intende adottare per i propri dipendenti il CCNL _____

Presa visione del CCNL di cui sopra;

Considerato che le nuove condizioni contrattuali ivi compresi i diritti sindacali sono complessivamente equivalenti o migliorative delle condizioni previste dal CCNL precedentemente applicato;

si stabilisce che

a) A far data dal _____ presso l'azienda è applicato integralmente il CCNL _____ e, conseguentemente, l'impresa, le lavoratrici ed i lavoratori applicheranno le nuove disposizioni ivi contenute secondo i termini e le modalità previsti dal CCNL stesso;

b) In relazione a quanto sopra:

- Il suo nuovo livello di inquadramento è il _____;
- E' confermata la retribuzione riconosciuta dal precedente CCNL applicato e l'eventuale differenziale retributivo degli importi già maturati sarà garantito "ad personam" attraverso il riconoscimento di un apposito superminimo individuale non assorbibile salvo in caso di passaggio a categoria superiore;
- Sono fatti salvi i diritti acquisiti quale elemento "ad personam" nel caso non fossero ricompresi nel nuovo testo contrattuale;
- Rimane confermato il piano formativo individuale adottato.

c) Sono inoltre fatti salvi i diritti sindacali previgenti.

Quanto sopra per ogni adempimento conseguente

L'Azienda _____

Per accettazione

 Li _____
 (data)

L'apprendista _____

ALLEGATO A.2 - SCHEMA DI ACCORDO - PER L'INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITA' DI LIVELLO AZIENDALE - (Ex art. 1, commi 67 e 68, della legge n. 247/2007)

Tra

l'azienda con sede legale a prov
 ... C.A.P..... in via C.F Matricola
 INPS nella persona del titolare/legale rappresentante (cognome e nome)
 nato/a a prov C.A.P il
 C.F. residente in prov C.A.P in via n ...
 tel

con l'assistenza dell'organizzazione con sede a in Via n...
 aderente a FOR.ITALY rappresentata da,

e

Segreteria Territoriale di , con sede a in Via, n...
 rappresentata da; aderente alla FAMAR.

PREMESSO CHE FOR.ITALY, ha sottoscritto con la FAMAR il CCNL

_____.

ATTESO CHE i commi 67 e 68 dell'articolo 1 della Legge n. 247/2007 prevedono lo sgravio contributivo per la retribuzione di secondo livello;

CONSIDERATO CHE l'articolo 1 commi da 182 a 189 della legge n. 208/2015 (cd legge di stabilità 2016) ha introdotto una disciplina strutturale a sostegno della contrattazione di II livello che permette di applicare un regime fiscale agevolato alle somme corrisposte a titolo di premio di risultato di ammontare variabile;

CONSIDERATO CHE l'articolo 1 comma 184 della legge n. 208/2015 prevede che il lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme spettanti a titolo di premio di produttività possa scegliere misure di welfare;

CONSIDERATO CHE il DPCM 8 aprile 2015 ha stabilito le modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 481, legge 24 dicembre 2012, n. 228;

RITENUTO CHE le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento;

ATTESO CHE per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

CONSIDERATO CHE le suddette voci retributive possono far riferimento anche ad uno solo degli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

si conviene quanto segue:

Per l'anno 2015 l'agevolazione fiscale di cui al DPCM 8 aprile 2015 si applica alle voci retributive collegate:

- All'andamento del fatturato;
- Ad una maggiore soddisfazione della clientela rilevabile dal numero di clienti cui si dà riscontro;
- A minori costi di produzione a seguito dell'utilizzo di nuove tecnologie;
- Alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia;
- A prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria;
- A premi di rendimento o produttività ovvero quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di sistemi di orario a ciclo continuo, sistemi di "banca delle ore", indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche;
- Alle specifiche relative all'organizzazione dell'attività lavorativa in azienda

Le Parti stabiliscono che, ai fini dell'applicazione dell'agevolazione, le voci retributive individuate siano comunque correlate, anche qualitativamente, al valore aggiunto per dipendente.

54

Tale valore, desumibile dal conto economico, consente di approssimare in modo semplice l'effettiva evoluzione della produzione di reddito mediamente prodotto da ogni dipendente poiché, rispetto al fatturato e al valore della produzione, il valore aggiunto risente in misura minore dell'andamento dei prezzi delle materie prime e dei componenti.

Il valore indicato può essere utilizzato come valore assoluto oppure si può fare riferimento al tasso di variazione di un anno rispetto al precedente. Il presente accordo integra il CCNL anche se di settore merceologico diverso, ma applicato presso l'impresa aderente al Sistema di rappresentanza FOR.ITALY.

L'impresa applicherà le agevolazioni fiscali a tutti i dipendenti, compresi i lavoratori somministrati - sulla base delle norme loro applicabili - anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori del territorio di riferimento ove è sita la sede legale dell'azienda.

Le parti convengono altresì che i lavoratori, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme spettanti a titolo di premio di produttività, possono richiedere l'erogazione attraverso misure di welfare ovvero di retribuzione "differita" come previsto dall'articolo 1 comma 184 della legge n. 208/2015.

L'impresa informerà la rispettiva Rappresentanza sindacale e darà comunicazione ai dipendenti dell'attuazione della presente intesa.

Il presente accordo aziendale sarà depositato entro 30 (trenta) giorni dalla data di sottoscrizione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, con allegata autodichiarazione di conformità alle disposizioni del DPCM 8 aprile 2015.

Addì,/...../..... in

Letto, confermato e sottoscritto.

p. l'azienda _____ il Sig./ra _____ (legale rappresentante)

p. l'Associazione territoriale aderente a FOR.ITALY

p. FAMAR Segreteria territoriale di _____

AUTODICHIARAZIONE DI CONFORMITA'

Le parti firmatarie dell'accordo aziendale per l'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'articolo 1 del DPCM 8 aprile 2015.

Dichiarano

di aver individuato le voci retributive assoggettabili al regime agevolato, conformemente a quanto disposto dall'articolo 2 del medesimo DPCM.

Data .../.../.....

p. l'azienda _____ il Sig./ra _____ (legale rappresentante)

p. l'Associazione territoriale aderente a FOR.ITALY

p. FAMAR Segreteria Territoriale di _____

ALLEGATO A.2 - SCHEMA DI ACCORDO PER L'INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO DI LIVELLO TERRITORIALE - (Ex art. 1, commi 67 e 68, della legge n. 247/2007)

Tra

L'organizzazione del territorio di con sede a in Via n.... rappresentata da, aderente a FOR.ITALY

e

Segreteria Territoriale di, con sede a in Via, n rappresentata da aderente alla FAMAR

PREMESSO CHE FOR.ITALY, ha sottoscritto con la FAMAR il CCNL

56

ATTESO CHE i commi 67 e 68 dell'articolo 1 della Legge n. 247/2007 prevedono lo sgravio contributivo per la retribuzione di secondo livello;

CONSIDERATO CHE l'articolo 1 commi da 182 a 189 della legge n. 208/2015 (cd legge di stabilità 2016) ha introdotto una disciplina strutturale a sostegno della contrattazione di II livello che permette di applicare un regime fiscale agevolato alle somme corrisposte a titolo di premio di risultato di ammontare variabile;

CONSIDERATO CHE l'articolo 1 comma 184 della legge n. 208/2015 prevede che il lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme spettanti a titolo di premio di produttività possa scegliere misure di welfare;

CONSIDERATO CHE il DPCM 8 aprile 2015 ha stabilito le modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 481, legge 24 dicembre 2012, n. 228;

RITENUTO CHE le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento;

ATTESO CHE per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

CONSIDERATO CHE le suddette voci retributive possono far riferimento anche ad uno solo degli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

si conviene quanto segue:

Per l'anno 2015 l'agevolazione fiscale di cui al DPCM 8 aprile 2015 si applica alle voci retributive collegate:

- All'andamento del fatturato;
- Ad una maggiore soddisfazione della clientela rilevabile dal numero di clienti cui si dà riscontro;
- A minori costi di produzione a seguito dell'utilizzo di nuove tecnologie;
- Alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia;
- A prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria;
- A premi di rendimento o produttività ovvero quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di sistemi di orario a ciclo continuo, sistemi di "banca delle ore", indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche;
- Alle specifiche relative all'organizzazione del "settore" in cui operano le aziende che aderiscono al presente accordo

Le Parti stabiliscono che, ai fini dell'applicazione dell'agevolazione, le voci retributive individuate siano comunque correlate, anche qualitativamente, al valore aggiunto per dipendente.

Tale valore, desumibile dal conto economico, consente di approssimare in modo semplice l'effettiva evoluzione della produzione di reddito mediamente prodotto da ogni dipendente poiché, rispetto al fatturato e al valore della produzione, il valore aggiunto risente in misura minore dell'andamento dei prezzi delle materie prime e dei componenti.

Il valore indicato può essere utilizzato come valore assoluto oppure si può fare riferimento al tasso di variazione di un anno rispetto al precedente.

Il presente accordo integra tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro, anche se di settore merceologico diverso, ma applicati presso le imprese aderenti al Sistema di rappresentanza FOR.ITALY nel territorio _____.

Il presente accordo potrà essere esteso anche alle imprese non aderenti al Sistema di rappresentanza FOR.ITALY purché le stesse aderiscano all'intesa con l'assistenza delle parti firmatarie.

Le imprese applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, compresi i lavoratori somministrati - sulla base delle norme loro applicabili -, anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori della regione ove è sita la sede legale dell'azienda.

Le parti convengono altresì che i lavoratori, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme spettanti a titolo di premio di produttività, possono richiedere l'erogazione attraverso misure di welfare ovvero di retribuzione "differita" come previsto dall'articolo 1 comma 184 della legge n. 208/2015.

Le imprese informeranno la rispettiva rappresentanza sindacale e daranno comunicazione ai loro dipendenti dell'attuazione della presente intesa.

Quanto convenuto ha carattere sussidiario e cedevole rispetto ad eventuali intese aziendali o pluriaziendali derivanti dalla contrattazione di secondo livello di cui ai sistemi contrattuali di riferimento.

Il presente accordo territoriale sarà depositato entro 30 (trenta) giorni dalla data di sottoscrizione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, con allegata autodichiarazione di conformità alle disposizioni del DPCM 8 aprile 2015.

Addì,/...../..... in

Letto, confermato e sottoscritto.

ASSOCIAZIONE _____

aderente a FOR.ITALY

SEGRETERIA TERRITORIALE FAMAR

 (timbro e firma)

 (timbro e firma)

AUTODICHIARAZIONE DI CONFORMITA'

Le parti firmatarie dell'accordo territoriale per l'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'articolo 1 del DPCM 8 aprile 2015

Dichiarano

di aver individuato le voci retributive assoggettabili al regime agevolato, conformemente a quanto disposto dall'articolo 2 del medesimo DPCM.

Data _____

ASSOCIAZIONE _____

aderente a FOR.ITALY

SEGRETERIA TERRITORIALE FAMAR

(timbro e firma)

(timbro e firma)

ALLEGATI B - ACCORDI INTERCONFEDERALI FOR.ITALY - FAMAR

B.1 - Accordo Interconfederale 8 luglio 2016 sul modello di relazioni industriali

B.2 - Accordo Interconfederale 8 luglio 2016 in materia di salute e sicurezza ex d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

ACCORDO INTERCONFEDERALE SUL MODELLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI

L'anno 2016, il mese di luglio del giorno 8

Tra

FOR.ITALY - Forum delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e degli imprenditori Italiani a cui hanno aderito F.AGR.I., A.I.C., IMPRENDITORI&IMPRESE, ASSO.TEC. F.AGR.I., SISTEMA INDUSTRIA LAZIO, SISTEMA INDUSTRIA CAMPANIA, API CALABRIA, SICILIA IMPRESA, rappresentata dal Presidente Sebastiano Lentini e qui di seguito denominata FOR.ITALY

e

CONFAMAR - Confederazione Autonoma dei Movimenti ed Associazioni di Rappresentanza dei lavoratori e dei consumatori, rappresentata dal Segretario Generale Lorenzo Zaffonato e qui di seguito denominata CONFAMAR

PREMESSE GENERALI

Premesso che in data 1 luglio 2016 le Parti hanno sottoscritto un verbale di accordo quale intesa preliminare a tutti i successivi accordi e intese tra le stesse Parti;

Considerato che le nuove sfide sollecitano una visione comune e una convergenza di interessi tra imprenditori e lavoratori nella prospettiva dello sviluppo e consolidamento del sistema impresa;

Considerato che la contrattazione tra le parti rappresenta lo strumento principale per la piena valorizzazione del lavoro e dell'impresa.

Ritenuto di affrontare il tema delle tutele nei confronti di tutti le componenti del mondo del lavoro in una prospettiva di leale e condivisa partecipazione al processo produttivo di servizio nell'ambito di corrette relazioni industriali;

Considerato che le Parti si sono impegnate a realizzare un sistema di relazioni industriali orientato alla creazione di condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;

Ritenuto che le Parti hanno un interesse comune a definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori;

Atteso che è obiettivo comune sviluppare un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;

Considerato che le Parti intendono dare corso operativamente all'attivazione di strumenti bilaterali paritetici a cui affidare la gestione dei servizi inerenti le diverse problematiche dell'impresa e dei lavoratori;

Ritenuto che buone e mature relazioni sindacali possono tradursi nella identificazione di spazi condivisi di confronto e gestione delle soluzioni inerenti la vita dell'impresa e il benessere dei lavoratori.

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

RICONOSCIMENTO RECIPROCO DELLA TITOLARITA' DELLA RAPPRESENTANZA

1. Le Parti si riconoscono reciprocamente quali soggetti titolari di rappresentanza a livello nazionale con cui definire un sistema di relazioni industriali capace di dare certezze ai lavoratori e alle imprese di riferimento nel rispetto delle regole concordate tra le stesse parti che garantisca l'esigibilità degli accordi.
2. Le Parti, attraverso il presente accordo, definiscono un sistema di relazioni industriali orientato alla concertazione e partecipazione fra le parti con l'obiettivo di favorire la competitività, la produttività, l'occupazione e la valorizzazione delle risorse umane.

61

MODELLO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

1. Il modello di contrattazione che le parti intendono adottare si sviluppa sulla base di una struttura normativa in cui sono previsti due livelli di contrattazione entrambi di durata triennale sia per la parte economica che normativa:
 - il primo livello rappresentato dal contratto nazionale di categoria
 - il secondo livello rappresentato dal contratto di natura territoriale/aziendale di filiera, o di altra natura individuata dalle Parti firmatarie
2. Il livello contrattuale nazionale di categoria recepisce i contenuti degli accordi interconfederali sottoscritti dalle parti firmatarie del presente accordo ed ha la funzione di garantire un medesimo trattamento normativo ed economico contrattuale su tutto il territorio nazionale e per tutti i lavoratori appartenenti allo stesso settore.
3. Il livello contrattuale territoriale/aziendale o di altra natura disciplina le materie espressamente delegate dal CCNL nonché le materie espressamente delegate dalla legislazione vigente.

MODELLO DI RAPPRESENTANZA PER IL I E II LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

1. Ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori.
2. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale.
3. I dati così raccolti e certificati, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali da rinnovare ogni tre anni.
4. Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel settore una rappresentatività non inferiore al 5% considerando a tal fine la media tra il dato associativo (iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi).

5. I Contratti collettivi di primo e secondo livello, come sopra definiti, per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione dell'organizzazione sindacale firmataria del presente Accordo Interconfederale operanti all'interno dell'azienda, per il livello aziendale, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali elette secondo le regole interconfederali vigenti e, per il livello territoriale, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali presenti nelle aziende interessate secondo modalità definite dalle parti stipulanti.
6. In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda.
7. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, le rappresentanze sindacali, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle stesse rappresentanze sindacali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa.
8. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto e l'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

STRUMENTI BILATERALI E PARITETICI DI SERVIZIO

1. Le Parti attribuiscono al sistema della bilateralità un ruolo qualificante nella prospettiva di offrire risposte concrete per i lavoratori e per le imprese mediante la erogazione di prestazioni certe, esigibili e di qualità.
2. In particolare le Parti intendono sviluppare una bilateralità fondata sui principi di partecipazione, economicità, trasparenza, efficacia ed efficienza.
3. I temi di interesse delle Parti che saranno oggetto di intervento da parte degli strumenti bilaterali che agiscono con modalità paritetica riguardano: la salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro (attraverso l'organismo paritetico nazionale in materia di salute e sicurezza ex D.Lgs. n. 81/2008 che le parti si impegnano a costituire su una dimensione interconfederale entro 30 giorni dalla firma del presente accordo), il welfare integrativo e sostegno al reddito, conciliazione, certificazione dei contratti, validazione dei modelli organizzativi ex D.Lgs 231/01, tutele e copertura responsabilità civile, analisi e studio dei temi di interesse dei lavoratori, imprenditori e imprese nell'ambito di uno specifico Osservatorio, assistenza contrattuale e lo sviluppo della contrattazione di II livello, l'apprendistato, l'interazione tra il mondo dell'istruzione, della formazione ed il mondo del lavoro (attraverso l'ente bilaterale nazionale di riferimento che le parti si impegnano a costituire su una dimensione interconfederale entro 60 giorni dalla firma del presente accordo).

4. Relativamente alle attività inerenti la Formazione permanente e continua, la Sanità Integrativa e la Previdenza complementare le Parti convengono sulla opportunità che vengano ricercate utili sinergie con altre organizzazioni al fine di realizzare una eventuale condivisione degli strumenti interconfederali e intercategoriali con indubbe economie di scala sulla base di un'analisi svolta all'interno dell'osservatorio appositamente istituito nell'ambito del costituendo ente bilaterale nazionale.
5. Inoltre le stesse parti, al fine di dare risposte concrete ai lavoratori e ai datori di lavoro in una prospettiva di sviluppo della competitività e maggiore produttività, si impegnano a sottoscrivere un accordo in materia di detassazione entro 60 giorni dalla firma del presente accordo.

NORME FINALI

1. Le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale concordano che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti.
2. Conseguentemente le Parti medesime si impegnano ad attenersi al presente Accordo, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, si attengano a quanto concordato nel presente Accordo Interconfederale.

FOR.ITALY

CONFAMAR

B.2 - Accordo Interconfederale 8 luglio 2016 in materia di salute e sicurezza ex d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

**ACCORDO INTERCONFEDERALE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA
EX D.LGS. N. 81/2008 E S.M.I.**

L'anno 2016, il mese di luglio, il giorno 8

Tra

FOR.ITALY - Forum delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e degli imprenditori Italiani a cui hanno aderito F.AGR.I., A.I.C., IMPRENDITORI&IMPRESE, ASSO.TEC. F.AGR.I., SISTEMA INDUSTRIA LAZIO, SISTEMA INDUSTRIA CAMPANIA, API CALABRIA, SICILIA IMPRESA, rappresentata dal Presidente Sebastiano Lentini e qui di seguito denominata FOR.ITALY

e

CONFAMAR - Confederazione Autonoma dei Movimenti ed Associazioni di Rappresentanza dei lavoratori e dei consumatori, rappresentata dal Segretario Generale Lorenzo Zaffonato e qui di seguito denominata CONFAMAR

PREMESSE GENERALI

Premesso che in data 1 luglio 2016 le Parti hanno sottoscritto un verbale di accordo in cui è stato condiviso un comune percorso di relazioni sindacali mature ed innovative;

Considerato che le parti credono fermamente nel valore della cultura della prevenzione e della partecipazione, in tutti gli aspetti delle loro relazioni industriali al fine di condividere obiettivi di tutela e di miglioramento continuo all'interno di ciascun contesto lavorativo nei riguardi di tutti i rischi lavorativi di cui all'articolo 28 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., e sulla base delle misure generali di tutela così come definite all'articolo 15 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i.;

Considerato che il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., nel prevedere principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro demanda alla contrattazione collettiva la definizione di molteplici aspetti applicativi;

Considerato che in particolare il comma 3 dell'articolo 51 D.Lgs. n. 81/2008 attribuisce all'organismo paritetico il compito di supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

Assumendo come compito specifico delle parti la promozione degli accordi sindacali di cui alla lett. h), c. 8 art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

Valutata la necessità di definire per tutti i contesti lavorativi procedure preventive di informazione, consultazione, verifica e contrattazione delle rappresentanze sindacali previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente;

Considerato che il nuovo impianto normativo in materia, introdotto dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e dalle sue modifiche ed integrazioni, ha ampliato e rafforzato le competenze della pariteticità e degli organismi pubblici (tra cui l'INAIL) in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

L'ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE – OPAN

6. È istituito entro 30 giorni dalla firma del presente Accordo Interconfederale l'OPAN con compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro (ex D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.) sotto forma di Associazione non riconosciuta, ai sensi degli artt. 36, 37, 38, Capo III, Titolo II, del codice civile, come da statuto allegato al presente accordo.
7. L'OPAN, relativamente all'ambito della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro, è composto da tre rappresentanti per parte sindacale e da un corrispondente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale con i seguenti compiti:
- Indirizzo, definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute sicurezza sul lavoro;
 - Destinazione, indirizzo, gestione e monitoraggio delle risorse per la salute e sicurezza;
 - Promozione della costituzione delle articolazioni paritetiche territoriali di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
 - Coordinamento e monitoraggio delle attività degli Organismi Paritetici Territoriali;
 - Promozione della formazione per i componenti degli organismi paritetici e per tutti gli attori della prevenzione;
 - Elaborazione di proposte di linee guida e criteri per la formazione dei lavoratori e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (RLST), tenendo conto di quanto previsto all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
 - Promozione dello scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa vigente;
 - Promozione e coordinamento di interventi formativi e di altra natura nel campo dell'igiene e della sicurezza del lavoro, reperendo finanziamenti della UE, da enti pubblici e privati nazionali e territoriali;
 - Valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e alle altre amministrazioni nazionali competenti;
 - Raccolta e aggiornamento della banca dati relativa alle segnalazioni pervenute a cura degli organismi paritetici, delle elezioni/designazioni dei RLS e RLST, e tenuta del relativo elenco;
 - Formulazione di richieste alle istituzioni competenti, ad enti pubblici e privati per iniziative di sostegno per le piccole e medie imprese per la tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
 - Promozione e realizzazione di ogni altra azione di analisi, ricerca e studio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - Ogni altra funzione stabilita dal D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

8. La contribuzione per garantire le attività dell'OPAN di cui al presente accordo sono stabilite in 18,00 euro annui per ciascun lavoratore e ripartite nel seguente modo:
- 6,00 euro annui per l'adesione all'OPAN;
 - 12,00 euro annui per il funzionamento degli RLST, RLS, RSPP;

GLI ORGANISMI PARITETICI TERRITORIALI - OPAT

1. Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo interconfederale sono istituiti con accordo fra le parti recepito dal Comitato Paritetico gli OPAT operanti a livello territoriale.
2. Essi sono composti da 2 rappresentanti per parte sindacale e un'equivalente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale. Laddove nei termini suddetti non intervenisse l'Accordo fra le Parti, l'OPAN, nelle more di una ricerca d'intesa, prenderà atto delle motivazioni che non hanno consentito il raggiungimento di un accordo e subentra automaticamente nelle funzioni dell'articolazione regionale.
3. L'OPAT ha i seguenti compiti:
 - favorire la conoscenza delle linee guida e buone prassi in materia di salute e sicurezza sui lavoro, con particolare riferimento alle metodologie di valutazione del rischio;
 - elaborare, tenendo conto degli indirizzi dell'OPAN, progetti formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con la Regione o le Province autonome, adoperandosi altresì per il reperimento delle ulteriori necessarie risorse finanziarie pubbliche;
 - promuovere il coordinamento degli Organismi Paritetici Provinciali - OPAP laddove costituiti;
 - svolgere il compito di supporto tecnico nei confronti degli OPAP facendo riferimento, a personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro concordemente scelti dalle parti stesse;
 - trasmetterle all'OPAN le segnalazioni dei nominativi dei RLS, tenendo il relativo elenco.
4. Gli organismi paritetici hanno una durata di tre anni.
5. In caso di mancanza transitoria delle articolazioni territoriale le funzioni degli OPAT sono svolte dall'OPAN con le modalità dallo stesso definite.
6. I componenti designati dalle Parti sono rinnovabili e possono essere sostituiti in qualsiasi momento ed ogni incarico è da intendersi a tutti gli effetti a titolo gratuito.

I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. Nelle aziende o unità produttive associate al sistema di rappresentanza riconducibile alle Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale e che applicano i contratti sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti firmatarie del presente accordo, sono promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per l'elezione/designazione del RLS e/o RLST.
2. Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste dalla presente parte prima sono conteggiati tutti i lavoratori, non in prova, che prestano la loro attività nella sede aziendale o nell'unità produttiva.

3. Nelle aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori il Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è, di norma, territoriale. I nominativi degli RLST saranno indicati dall'Organizzazione sindacale stipulante il presente Accordo.
4. L'organizzazione sindacale regionale provvede congiuntamente a comunicare all'Organismo Paritetico Territoriale il numero e i nominativi degli RLST (corredando il nominativo anche del recapito e delle rispettive aree/territori di competenza nonché delle modalità di impiego). Gli organismi paritetici provvederanno, a loro volta, a comunicare a ciascuna azienda (secondo modalità stabilite dagli stessi organismi), all'INAIL e agli organi di vigilanza territorialmente competenti i nominativi degli RLST.
5. Indipendentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art. 47, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
6. Gli effetti del presente accordo trovano applicazione anche per i RLS già eletti alla data di stipula dell'accordo stesso e fino al termine del mandato. I predetti RLS rimangono in carica fino al termine del mandato purché siano stati istituiti e regolarmente formati (ai sensi dell'art. 37, comma 12 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.). Le aziende comunicheranno all'Organismo Paritetico Territoriale i nominativi degli RLS e i riferimenti dell'intervenuta formazione dagli stessi ricevuta.

LA FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

9. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.
10. La durata minima del corso è di 36 ore, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'art. 37, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e 16 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinata tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) della propria realtà lavorativa, coinvolgendo i lavoratori con modalità interattive. L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 8 ore annue per gli RLS indipendentemente dalle dimensioni delle realtà lavorative.
11. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) svolge una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.
12. La durata minima del corso è di 80 ore (da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di istituzione), delle quali 32 ore sui seguenti contenuti minimi indicati all'art. 37, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e 40 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro delle diverse realtà lavorative in cui esercita la propria rappresentanza, facendo lavorare i lavoratori con modalità interattive ed applicate. Le restanti 8 ore dovranno essere impiegate

per interventi sul campo nelle realtà lavorative all'interno delle quali poi gli RLST saranno chiamati a svolgere la propria rappresentanza.

13. L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 16 ore annue per gli RLST.
14. La formazione degli RLS e degli RLST avviene in collaborazione con gli organismi paritetici, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei rappresentanti.
15. I datori di lavoro che intendono svolgere i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) dovranno svolgere corsi di formazione della durata almeno di 32 ore adeguati alla natura dei rischi presenti nel contesto lavorativo e relativi alle attività e mansioni al fine prioritario di svolgere una adeguata ed efficace analisi e valutazione dei rischi, relativa pianificazione di interventi di tutela, prevenzione e protezione nello specifico contesto lavorativo di riferimento.
16. Il datore di lavoro è tenuto a frequentare corsi di aggiornamento ed è tenuto a frequentare 8 ore di formazione a scopo di aggiornamento sugli argomenti tecnici-organizzativi e rischi specifici, relativi al proprio contesto lavorativo, attività e mansioni.
17. La formazione di cui ai commi precedenti potrà essere effettuata con l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 52 del D.lgs. n. 81/2008.
18. I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi inserendo nella scheda relativa alla autocertificazione da inviare ai RLST tutti gli elementi minimi definiti dall'organismo paritetico con delle specifiche schede.

RAPPORTI CON L'INAIL E NORME FINALI

1. Le Parti convengono di sviluppare rapporti di collaborazione con l'INAIL al fine di porre in essere azioni congiunte nel campo della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. Si ritiene opportuno quindi perseguire ogni utile azione finalizzata a favorire l'elaborazione e la condivisione di iniziative ed interventi che valorizzino il dispiegarsi degli strumenti della bilateralità e della pariteticità, con riguardo alla necessità di razionalizzare gli strumenti per l'accesso alle risorse pubbliche destinate alla salute e sicurezza in ambito lavorativo, nell'ottica della ottimizzazione degli interventi e del contenimento dei costi di struttura.
3. Le Parti, entro sei mesi esamineranno, in apposito incontro, lo stato di attuazione del presente accordo con l'impegno di far recepire i contenuti del presente accordo nei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle stesse.
4. Le parti sottoscrittrici si impegnano a vigilare sull'attuazione della pariteticità prevista del presente accordo e ad intervenire per garantirne la corretta attuazione.
5. Il presente accordo decorre dalla data odierna ed avrà scadenza al 31 dicembre 2019 con validità sino alla stipula di un nuovo Accordo.
6. Tutti i termini indicati dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso.

ALLEGATO C – MODELLO DI PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER L'APPRENDISTATO

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER APPRENDISTI

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista, del/la
Sig./ra _____

DATI RELATIVI AL DATORE DI LAVORO

Denominazione datore di lavoro: _____

Codice fiscale/Partita Iva: _____

Indirizzo sede legale: _____

Indirizzo unità operativa interessata: _____

Telefono _____ Fax _____ E-mail _____

Sito _____

Attività: _____

Contratto utilizzato: _____

Legale rappresentante: (nome e cognome) _____

DATI APPRENDISTA

Nome e cognome _____ Codice fiscale _____

Luogo e data di nascita _____

Residente in via _____ n. _____ comune _____ ()

Recapito telefonico _____ /fax/ _____ email _____

Cittadinanza _____

Centro per l'impiego di riferimento ai sensi D.lgs. n. 297/2002 _____

DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

LICENZA/DIPLOMA/LAUREA _____

Esperienze lavorative: _____

Eventuali periodi di apprendistato svolti:

APPRENDISTA _____ DAL _____ AL _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato _____

Nessuna certificata _____

Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale) _____

ASPETTI NORMATIVI

Data di assunzione _____ Qualifica da conseguire _____
 Durata _____ (fare riferimento al CCNL _____)
 Orario di lavoro a tempo pieno _____
 Livello iniziale di inquadramento _____ Livello finale di inquadramento _____

TUTOR

Tutor aziendale _____ Codice fiscale _____
 Categoria/livello di inquadramento _____
 Anni di esperienza: _____ in azienda _____

(Precisare se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti le funzioni di tutor possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati)

CONTENUTI FORMATIVI (Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire. In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore a 80 ore medie annue.)

COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI (in ragione delle caratteristiche dell'apprendista, sono possibili interventi diretti all'acquisizione di competenze e di carattere trasversale anche se questo non è previsto dal CCNL) a) sicurezza b) qualità c) comunicazione d) contrattualistica e) organizzazione aziendale

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI E SPECIALISTICHE

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

ARTICOLAZIONE E MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE (SI POSSONO BARRARE PIU' OPZIONI)

- On the job Affiancamento Esercitazioni di gruppo
 Testimonianze Action learning Visite aziendali Altro _____

DATA _____

IMPRESA _____

APPRENDISTA _____

Contratto di apprendistato del Sig./ra _____
 Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato (Piano formativo individuale di dettaglio)

COMPETENZE GENERALI/SPECIFICHE - INSEGNAMENTO	DURATA IN ORE/PERIODO	MODALITA' ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	Data _____ ore _____	<input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro	TUTOR/REFERENTE _____ APPRENDISTA _____
	Data _____ ore _____	<input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro	TUTOR/REFERENTE _____ APPRENDISTA _____
	Data _____ ore _____	<input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro	TUTOR/REFERENTE _____ APPRENDISTA _____
	Data _____ ore _____	<input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro	TUTOR/REFERENTE _____ APPRENDISTA _____
	Totale ore: _____		

FIRMA TUTOR/REFERENTE AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

FIRMA APPRENDISTA _____

Data _____