

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
**PER I MARITTIMI IMPIEGATI PER ATTIVITA' DI CHARTER,**  
**DIPORTO COMMERCIALE E SU NAVI DESTINATE**  
**AL NOLEGGIO PER FINALITA' TURISTICHE**  
**(CCNL Diporto Commerciale e Charter)**  
*(decorrenza dal 15° maggio 2025 al 31 dicembre 2029)*

L'anno 2025 oggi 15 maggio in Roma

- ASSOYACHT - Associazione Armatori del Diporto -
- UNILAVORO P.M.I.
- e
- CIU UNIONQUADRI
- CONFISAL FISALS e le sue sezioni:
  - Marittimi Comandanti e Direttori di Macchina del Tirreno Centrale
  - SCT - Super Captains Team



Alla presenza quali parti uditrici di:

- A.Ma.Di - Associazione Marittimi del Diporto
- IYCA - Italian Yacht Chef Association

hanno stipulato il presente accordo collettivo riguardante i lavoratori marittimi imbarcati su unità da diporto dedicate ad attività commerciali e di charter, nonché navi destinate al noleggio per finalità turistiche di cui all'art. 3 della Legge 172 del 2003.

**CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto collettivo si applica a tutti i membri dell'equipaggio delle unità da diporto dedicate ad attività commerciali e di charter nonché alle navi destinate al noleggio per finalità turistiche di cui all'art. 3 della Legge 172 del 2003 anche ove iscritte al Registro Internazionale. Il



presente contratto collettivo è da ritenersi conforme alle disposizioni ILO – MLC 2006 e successive modifiche comprese quelle del 2022 entrate in vigore il 23 dicembre 2024.

Per armatore si deve intendere il soggetto proprietario dell'unità ovvero colui che ha rilevato o ricevuto dal proprietario la responsabilità per l'utilizzo dell'unità da diporto (armatore/utilizzatore) anche ai sensi dell'art. 265 del codice della navigazione ovvero dall'art. 24 bis D.Lvo 18 luglio 2005 n. 171 o di ogni altra norma che secondo il diritto internazionale o nazionale si applica all'unità in cui si svolge l'attività lavorativa.

Per membro dell'equipaggio si intende quel soggetto avente titolo e funzione di lavoratore a bordo secondo quanto previsto dal Dccrcto Legislativo 171/2005 Codice della Nautica da Diporto, dal Codice della Navigazione e dal Decreto n. 121 del 10 maggio del 2005 come modificato dal Decreto n. 227 del 13 dicembre 2023.

Il presente CCNL potrà essere applicato anche a marittimi ai quali vengono affidate temporaneamente attività "a terra" connesse al recupero, mantenimento o rifornimento in efficienza e piena funzionalità di servizio dell'unità marittima, nonché la supervisione, il monitoraggio, la preparazione, l'allestimento o la riparazione dell'unità dove è imbarcato il marittimo ovvero di altre unità del medesimo armatore ovvero di una nuova unità marittima ancora non consegnata.

Il presente contratto collettivo non si applica alle unità private anche ove le medesime svolgano noleggio occasionale secondo l'art. 49 bis del Codice della Nautica da Diporto. Dette unità dovranno applicare il CCNL per i marittimi imbarcati su unità da diporto per i servizi resi in ambito marittimo privato e di navigazione non commerciale sottoscritto in data 1° dicembre 2022 e ss modifiche ed integrazioni.

## DISCIPLINA DEL RAPPORTO

### Art. 1 - Il rapporto di lavoro

I rapporti di lavoro regolamentati dal presente contratto collettivo potranno essere a tempo determinato, indeterminato o a viaggio come previsto dalle normative nazionali e più oltre disciplinato. Il marittimo potrà essere trasferito su qualunque unità dell'armatore salvo quanto più oltre previsto in relazione all'eventuale impatto economico.

### Art. 2 - Contratto di arruolamento

Il rapporto di lavoro previsto dal presente accordo collettivo si instaura con la stipula del contratto di arruolamento da sottoscrivere in forma scritta e per atto pubblico ricevuto dall'Autorità Marittima o



Consolare, ove previsto dalla normativa nazionale. Ove tale adempimento non sia previsto come obbligo dalla normativa italiana, il contratto di arruolamento dovrà comunque essere stipulato in forma scritta (es. unità battenti bandiera estera).

Ai sensi della legge n. 135/1977 tutti i rapporti contrattuali, assicurativi e previdenziali, possono essere instaurati, gestiti, sviluppati, modificati e conclusi anche dal raccomandatario marittimo che, ove nominato, agisce in nome e per conto dell'armatore con ogni facoltà di attivazione e resistenza in giudizio nonché di ogni altra prerogativa e potere di rinunciare, conciliare e transigere sia in sede stragiudiziale che giudiziale in piena ed assoluta rappresentanza dell'armatore. Quanto appena detto salva la possibilità che lo specifico mandato ponga limiti più stringenti all'operato del raccomandatario marittimo.

Il rapporto di arruolamento può essere concordato tra le parti sia a tempo determinato che indeterminato.

Nei rapporti a tempo determinato la data di scadenza deve essere sempre intesa in senso funzionale per cui allo scadere, salvo quanto più oltre previsto, il marittimo sbarcherà liberando l'unità da diporto da ogni suo bene.

Il contratto di arruolamento formalizzato di fronte all'autorità marittima può essere integrato da un altro accordo sottoscritto separatamente per disciplinare meglio il contenuto dei rapporti giuridici, comprese le informazioni previste dal Decreto Legislativo n. 104 del 2022 applicabili al settore marittimo e quanto previsto dalla MLC 2006 e ss aggiornamenti, anche in relazione all'informativa sugli strumenti di protezione finanziaria.

Il presente Contratto Collettivo si applica quando il rapporto è inerente unità battente bandiera italiana, quando entrambe le parti hanno comunque nazionalità / residenza italiana ovvero quando parte armatoriale ha residenza italiana ed il contratto di arruolamento è stipulato in Italia o presso un consolato o ambasciata italiana all'estero.

Può comunque essere applicato dalle parti quando la navigazione si svolge prevalentemente in ambito marittimo nazionale o in caso di espressa volontà delle parti.

In quest'ultima ipotesi, ovvero nelle altre ipotesi in cui non vi è un obbligo legale di applicare il presente CCNL al rapporto di lavoro ovvero quando non vi è obbligo di attivare una posizione previdenziale o assistenziale in Italia, l'applicazione dello stesso si limita alla parte normativa ed economica tra le parti e non si estende a terzi; pertanto, non equivale di per sé ad assoggettamento dei rapporti alla normativa fiscale e previdenziale/assistenziale italiana le quali sono disciplinate da normativa nazionale ed internazionale specifica.



Ove il marittimo arruolato sia di nazionalità straniera, a sua richiesta, il contratto integrativo di arruolamento eventualmente sottoscritto in aggiunta alla convenzione di arruolamento, dovrà essere tradotto anche in lingua inglese.

### **Art. 3 - Contratto di arruolamento a tempo determinato**

Il contratto di lavoro a tempo determinato deve avere la forma scritta e deve essere inserito all'interno del contratto di arruolamento. Il contratto di arruolamento a tempo determinato non può avere durata superiore ad un anno, salva diversa determinazione attraverso accordi di secondo livello o territoriali. Qualora il rapporto di lavoro prosegua oltre i limiti temporali sopra detti, lo stesso si trasforma in rapporto a tempo indeterminato con decorrenza dal superamento del limite temporale medesimo fatto salvo quanto previsto dall'art. 326 comma 3 Codice Navigazione. Ad integrazione di quanto previsto nel predetto comma 3 si prevede che si considerano in continuità due contratti a tempo determinato ove tra gli stessi sia intercorso un periodo inferiore a 90 giorni.

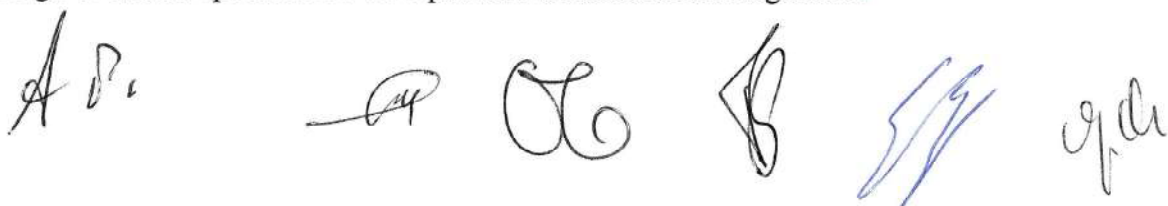
Ritenendo il settore particolarmente discontinuo e ad alta stagionalità sotto il profilo della navigazione sono esclusi i limiti percentuali riservati ai contratti di lavoro a termine.

Il periodo di imbarco potrà essere ampliato dall'armatore, in accordo con il marittimo, entro un limite massimo di trenta giorni per esigenze strettamente legate al piano di navigazione o di sicurezza o comunque fino al primo approdo utile per il rientro a casa del marittimo. In tali ipotesi non si verifica alcuna trasformazione del rapporto a tempo indeterminato ovvero altra conseguenza normativa o giuridica, ma il lavoratore ha diritto di ricevere la piena retribuzione e gli altri elementi connessi (ferie, ecc) per le giornate lavorate secondo quanto previsto dal contratto di arruolamento.

Le parti possono prevedere nel contratto di arruolamento o in separato accordo, nonché mediate accordi di secondo livello aziendale o territoriale, eventuali patti di stabilità o non concorrenza del rapporto di lavoro e relativa disciplina.

### **Art. 4 - Contratto a viaggio**

Il contratto di arruolamento può anche essere limitato ad uno o più viaggi contenuti nell'ambito temporale massimo di un anno. Il contratto o eventuali accordi scritti con il lavoratore devono indicare espressamente la durata massima del viaggio o dei viaggi. Possono essere compresi nel concetto di singolo viaggio anche gli spostamenti e le traversate necessarie a raggiungere i luoghi di imbarco ovvero gli eventuali spostamenti ed il parziale disarmo anche stagionale.



## Art. 5 - Periodo di prova

Il primo periodo di imbarco, comunque non superiore a 60 giorni, potrà essere considerato ad ogni effetto periodo di prova, fatta salva la prova scritta del patto stesso nel contratto di arruolamento o accordo integrativo. Detto periodo, ove lavorato sarà regolarmente retribuito per il periodo totale o parziale effettivamente lavorato.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato o a viaggio si applicano invece i limiti e le modalità di calcolo di cui all'art. 7 del D.Lvo. 104 del 27 giugno 2022, come modificato dalla Legge 203 del 2024 e successive modifiche o integrazioni.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità.

Il lavoratore che ha superato il periodo di prova senza aver ricevuto formale comunicazione di risoluzione del rapporto s'intende automaticamente confermato. Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti nell'anzianità.

Qualora il periodo di prova scada durante la navigazione dell'unità ed il marittimo non l'abbia superato, in ragione delle esigenze strettamente legate al piano di navigazione o di sicurezza, il marittimo rimarrà in servizio, comunque, fino al primo approdo utile per il rientro a casa ovvero al rientro dell'unità nel paese di residenza del marittimo ove sia lì diretta e comunque non oltre 30 giorni dal momento della risoluzione.

Tale attività successiva alla comunicazione di risoluzione del rapporto per mancato superamento del periodo di prova non implica la prosecuzione del rapporto ovvero altra conseguenza normativa o giuridica, salvo il diritto del lavoratore ad essere retribuito (e a vedersi maturare tutti gli istituti accessori, es. ferie) anche per tale periodo di lavoro secondo la paga prevista nel contratto di arruolamento o accordo integrativo.

## Art. 6 - Primo imbarco

Le spese di primo imbarco potranno essere anticipate direttamente dall'armatore ovvero anticipate dal marittimo e poste successivamente a carico dell'armatore mediante specifica richiesta, contenente il rendiconto dei costi con tutte le copie giustificative (come ricevute, biglietti, ecc.); se è nominato un raccomandatario marittimo la già menzionata richiesta può essere inviata anche al medesimo.

AP.     

Al primo imbarco tutti i membri dell'equipaggio, compreso il comandante, sono tenuti ad effettuare una comunicazione scritta diretta all'armatore e al comandante – nel caso dei marittimi - contenente l'elenco dei beni e delle cose di valore loro appartenenti che intendono portare a bordo.

Ogni ulteriore variazione di beni del membro dell'equipaggio deve essere dal medesimo comunicata per scritto ed in tempo utile nel caso in cui l'armatore o il comandante ritengano non legittima o comunque non opportuna l'introduzione o bordo di tali beni.

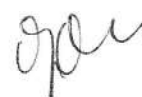
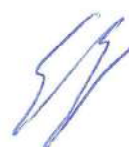
In caso di sbarco definitivo, il marittimo è tenuto a liberare l'unità da diporto da tutto quanto gli appartiene. Detto adempimento dovrà essere eseguito dal marittimo prima dello sbarco formale o in caso di impossibilità o diversa organizzazione, comunque, entro 7 giorni dallo sbarco compatibilmente con le esigenze di navigazione.

Laddove ciò non sia stato possibile per causa indipendente al marittimo allo stesso potrà essere restituito, entro il limite di soglia previsto dal presente contratto collettivo, il corrispondente valore a titolo di indennizzo secondo quanto previsto dal presente CCNL.

#### **Art. 7 – Domicilio**

In considerazione del fatto che il lavoratore marittimo vive per lunghi periodi prolungati in ambiti mobili, le parti hanno la necessità di individuare specifiche modalità comunicative efficaci e stabili. Il marittimo pertanto è tenuto a comunicare il domicilio fisico presso il quale far pervenire le comunicazioni nonché i dati di un secondo domicilio mobile alternativo a quello di residenza già noto all'armatore. Tale domicilio mobile deve essere costituito da un indirizzo di posta elettronica, preferibilmente pec, da indicare nel contratto di arruolamento al momento della sua sottoscrizione o con diversa e separata comunicazione. Entro 30 giorni dalla data di arruolamento il marittimo potrà richiedere una indennità di recapito mobile ove aperta una posizione PEC quantificata in euro 20,00 una tantum. Il marittimo è tenuto ad attivare o controllare l'efficienza dei sistemi di comunicazione telematici che dovrà comunicare all'armatore, al raccomandatario marittimo e al comandante ai fini di successive comunicazioni ufficiali. In mancanza di comunicazione di apertura della posta elettronica certificata, potrà essere utilizzata la mail. In questo caso non sarà dovuta alcuna indennità di recapito mobile.

La comunicazione di posta elettronica inviata all'indirizzo indicato dal marittimo sostituisce l'invio di lettera presso la residenza. Quest'ultima, in caso di effettuazione di entrambe le comunicazioni, assumerà, ai fini della tempistica contrattuale e di legge, carattere secondario.



Il marittimo è tenuto ad informare tempestivamente l'armatore, il raccomandatario ed il comandante, con la stessa modalità di cui sopra, tutte le variazioni dei dati contenuti e dichiarati nella "scheda di informazioni generali", nel contratto di arruolamento o accordo integrativo.

Tutte le comunicazioni necessarie per ragioni di legge, di contratto o di sicurezza, tra datore di lavoro e lavoratore, saranno preferibilmente inviate con le modalità sopra indicate, salvo ovviamente ogni comando di bordo o scambio di informazioni celeri o di mero servizio, che continuerà ad essere gestito in via orale o per le vie brevi.

I contenuti delle comunicazioni come sopra specificate si presumono conosciuti dalle parti trascorsi tre giorni dall'invio delle mail o pec. Le comunicazioni rese a mani o in forma orale si reputano conosciute istantaneamente.

### **Art. 8 - Titoli abilitativi**

Il marittimo è tenuto ad informare con congruo anticipo l'armatore o il raccomandatario marittimo, di eventuali vicende capaci di incidere sulla validità del titolo abilitativo posseduto e con la stessa comunicazione, l'incidenza ed i riflessi che tali problematiche possono creare nell'ambito della sicurezza del lavoro e della legittimazione nella navigazione. I marittimi dovranno informare anche il Comandante dell'unità.

Il venire meno, anche solo temporaneamente, di titoli abilitativi rilevanti per la sicurezza, la navigazione o la legittimità del rapporto o servizio istaurato con il marittimo, costituisce giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro, fatto salvo il maggior danno.

Ove consentito dalla normativa nazionale ed internazionale, nel caso in cui dovessero essere portati a bordo lavoratori aventi rapporti di lavoro diversi da quelli marittimi previsti dal presente CCNL, la loro attività dovrà comunque essere limitata a servizi di bordo accessori alla navigazione e comunque normativamente non rientranti nella disciplina tipica. Tali lavoratori inoltre non dovranno essere considerati tra il personale minimo necessario alla gestione e movimentazione dell'unità. Salvo casi di emergenza, non dovranno svolgere tutte quelle attività inerenti la sicurezza di bordo, la movimentazione e la manutenzione di parti vitali dell'unità.

### **Art. 9 - Diritti e doveri**

Il lavoratore è tenuto a prestare la propria opera con la dovuta diligenza secondo le necessità e gli interessi dell'armatore e degli ospiti, seguendo le disposizioni dell'armatore, del comandante o dei



superiori, che ne coordinano i percorsi e gli obiettivi, salvo che ciò possa comportare violazioni di legge, norme o regolamenti nazionali o internazionali.

La tipologia dell'attività necessita da parte del marittimo del massimo riserbo sulle informazioni apprese durante od a causa della permanenza a bordo o del ruolo ricoperto. Riservatezza assoluta richiedono anche i progetti, gli itinerari, i nominativi degli ospiti e quanto altro pertinente i dati personali dei soggetti comunque collegabili alle ragioni per le quali sono rese le prestazioni lavorative.

A mero titolo esemplificativo è assolutamente preclusa ogni ripresa o divulgazione audio, video, foto, elencazione di date e nomi e comunque di rivelazione di informazioni, di relazioni personali o notizie che riguardino colleghi, ospiti ovvero l'armatore stesso o terzi in generale con cui hanno avuto contatto in ragione del rapporto di lavoro.

L'armatore è tenuto a:

- corrispondere puntualmente al lavoratore la remunerazione alle condizioni stabilite e comunque a periodi di tempo non superiori al mese;
- a corrispondere la retribuzione non oltre il 15 del mese successivo a quello di competenza;
- fornire al lavoratore, nel caso in cui vi sia l'impegno del vitto e dell'alloggio, un ambiente che non sia nocivo alla integrità fisica e morale del lavoratore stesso, nonché una nutrizione sana e sufficiente;
- Garantire spazi adeguati agli standard nazionali ed internazionali, compresa la ventilazione e la salubrità degli ambienti e dell'acqua, nonché una connessione internet utile a consentire la connettività sociale dei marittimi;
- tutelarne la salute anche mediante idonei strumenti di prevenzione degli infortuni;
- lasciare al lavoratore il tempo necessario per adempiere agli obblighi civili ed ai doveri essenziali del suo culto.

#### **Art. 10 - Riposi, ferie ed orario di lavoro**

L'orario normale di lavoro è di 40 (quaranta) ore alla settimana. Per particolari esigenze di servizio l'orario normale di lavoro potrà essere compreso nell'arco orario tra le ore 06.00 e le 20.00 (ovvero arco temporale similare specificato al momento dell'arruolamento), con diritto ad utilizzare un'ora per la consumazione dei pasti.

Il comandante potrà gestire i turni in base alle esigenze degli ospiti di bordo nel rispetto della vigente normativa nazionale ed internazionale.

Considerato l'uso temporalmente limitato e peculiare del diporto commerciale si prevede che per ragioni di sicurezza, navigazione o comunque di servizio ai marittimi potrà essere richiesta la prestazione lavorativa anche nelle giornate festive come la domenica o festività infrasettimanali.

In tali ipotesi, spetteranno al lavoratore pari riposi compensativi nei periodi di minor intensità lavorativa.

In caso di necessarie prestazioni notturne spetta un adeguato riposo compensativo durante il giorno.

Sono considerate festive, oltre alle domeniche, le giornate dichiarate tali dalle disposizioni di legge.

Il sabato è considerato giorno feriale, ma l'attività lavorativa prestata in tale giornata è soggetta alla maggiorazione del 10%. In caso di paga unificata la già menzionata maggiorazione sarà assorbita dall'accordo medesimo ove superiore.

Salvo esigenze e contingenze di bordo e navigazione, devono, anche nel periodo di massima intensità del lavoro, essere rispettati i limiti massimi di ore di lavoro giornaliero e settimanale di cui alla Direttiva 1999/63/CE del Consiglio Europeo nonché del Decreto Legislativo 108 del 27 maggio 2005 e ss modifiche.

Ai lavoratori, dopo un anno di ininterrotto servizio, spetta un periodo di ferie annuali con corresponsione della retribuzione, nella misura annuale di 36 giorni con esclusione delle domeniche e dei giorni festivi. Per periodi più brevi di rapporto si considerano maturati 3 giorni di ferie per ogni mese di lavoro. Per frazioni di mese si applicherà un giorno di ferie per ogni 10 giorni pieni di assunzione.

Considerando la stagionalità dell'attività lavorativa le ferie dovranno preferibilmente essere collocate in periodi di minore intensità lavorativa e avendo cura di gestire al meglio ogni opportuna presenza e necessità di bordo. Le stesse sono concesse dal datore di lavoro, tenendo conto delle eventuali richieste dal marittimo ove compatibili con le esigenze di servizio, di navigazione, di bordo, di cantiere o di coordinamento con gli altri marittimi.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro - comunque avvenuto -, al lavoratore che non abbia maturato l'intero diritto alle ferie annuali di cui ai paragrafi spettano tanti giorni di ferie quanti ne risultano in proporzione al numero dei mesi di anzianità considerando le frazioni di quindici giorni come mese intero. Lo stesso vale in caso di rapporto a tempo determinato.

In caso di imprescindibili esigenze di servizio o sicurezza, nel caso in cui il personale non potesse usufruire in tutto o in parte delle ferie maturate, l'armatore corrisponderà al marittimo alla risoluzione del rapporto altrettante giornate di indennità sostitutiva pari ad 1/26 della paga mensile per ogni giornata di ferie non goduta.

L'orario normale di lavoro sopra indicato è quello che verrà considerato applicato al rapporto di lavoro salva diversa indicazione delle parti nel contratto di arruolamento o accordo integrativo.

A n.

### **Art. 11 - Congedo matrimoniale**

In caso di matrimonio è concesso al lavoratore ed alla lavoratrice un permesso di 15 giorni. Stesso periodo di congedo è previsto in caso di celebrazione di unione civile di cui alla legge 20 maggio 2016 n. 76. Tale periodo non è computato nel periodo di ferie annuali ed è retribuito come se la prestazione fosse stata resa.

### **Art. 12 – Specifiche sull'orario di lavoro**

Conformemente ai contenuti ed ai limiti della Direttiva 1999/63/CE nonché del Decreto Legislativo 108 del 27 maggio 2005 e ss modifiche, si definisce orario di lavoro il periodo durante il quale un lavoratore marittimo è tenuto ad effettuare l'attività lavorativa a bordo o comunque in relazione all'esercizio ed alle necessità dell'unità navale. Sono computate nella durata del lavoro, oltre alle normali attività di navigazione e diporto, anche gli appelli, le esercitazioni antincendio e di salvataggio e le esercitazioni prescritte da normative e regolamenti nazionali e da convenzioni internazionali, nonché le attività di formazione in materia di igiene e sicurezza del lavoro a bordo, in relazione alle mansioni svolte nonché tutte le attività comunque connesse e correlate alla gestione delle necessità di bordo. Sono escluse le giornate necessarie al rinnovo dei titoli abilitanti di ciascun marittimo.

Per ore di riposo sono da intendersi quelle riguardanti il periodo libero non compreso nell'orario di lavoro o comunque non lavorate ancorché di presenza a bordo; questa espressione non comprende le brevi interruzioni inferiori ai 10 minuti.

Nel determinare, approvare o rivedere gli effettivi dell'equipaggio, è necessario tener conto della necessità di evitare o ridurre al minimo, per quanto possibile, orari eccessivi di lavoro al fine di garantire riposo sufficiente e limitare l'affaticamento.

Gli appelli, le esercitazioni antincendio e di salvataggio e le esercitazioni prescritte da regolamenti e normative nazionali e da convenzioni internazionali ove applicabili alle unità in oggetto, sono svolte in maniera tale da ridurre al minimo il disturbo nei periodi di riposo del lavoratore e non provocare affaticamento.

Nelle situazioni in cui il lavoratore marittimo si trovi in periodo di disponibilità alle chiamate, dovrà beneficiare di un adeguato periodo compensativo di riposo qualora il normale periodo di riposo sia interrotto da una chiamata di lavoro. Devono comunque essere prioritariamente assicurate le garanzie

A.P.     

del servizio per le esigenze di movimentazione e di bordo quando le dimensioni e l'organizzazione dell'equipaggio lo richiedano.

L'attività svolta in ambiti temporali superiori alle otto ore giornaliere possono essere oggetto di contrattazione individuale, collettiva territoriale o di secondo livello e comunque è autorizzata la costituzione di una banca ore a conguaglio annuale da definire in riferimento al 31 dicembre di ciascun anno, fatto salvo quanto già previsto ai punti che seguono sulla paga unificata.

Una copia del presente contratto collettivo deve essere tenuta a bordo di tutte le unità e deve essere messa a disposizione di tutti i membri dell'equipaggio e degli organi di vigilanza.

Il comandante ha il diritto di esigere dai lavoratori marittimi le necessarie prestazioni di lavoro, anche sospendendo il programma di ore di lavoro e di ore di riposo e sino al ripristino delle normali condizioni di navigazione, per le attività inerenti:

- a) la sicurezza della navigazione in relazione a situazioni di emergenza per le persone imbarcate, per l'unità navale e per garantire non prevedibili esigenze di sicurezza della navigazione;
- b) le operazioni di soccorso ad altre unità navali o di soccorso a persone in pericolo in mare.
- c) necessarie variazioni di programma dovute a condizioni meteo, servizio, sicurezza dell'approdo ovvero altro elemento ritenuto dall'armatore o dal comandante utile alla migliore gestione dell'unità.

Non appena possibile dopo che è stata ripristinata la normale condizione di navigazione, il comandante dell'unità deve far sì che i lavoratori marittimi, impegnati in attività lavorative in un periodo previsto di riposo, beneficino di un adeguato periodo di recupero.

Qualora, alla risoluzione del rapporto di lavoro, il marittimo non abbia potuto usufruire di tutti i riposi maturati durante l'imbarco, dovrà essere indennizzato con la corresponsione di una indennità sostitutiva calcolata con 1/26 del minimo contrattuale, panatica convenzionale, rateo di gratifica Natalizia e Pasquale per ogni giorno di riposo non usufruito, fatta salva l'ipotesi di paga unificata.

Il comandante dell'unità adotta tutti i provvedimenti necessari per far sì che le disposizioni relative all'orario di lavoro dei lavoratori marittimi, alle ferie ed ai periodi di riposo derivanti dal presente ccnl siano rispettate. E' onere del comandante promuovere durante i periodi di minore intensità di lavoro, l'utilizzo delle ferie da parte dei marittimi e di eventuali riposi compensativi.

Ove il comandante abbia avuto necessità di impiegare i marittimi per un orario superiore a quello contrattuale, dovrà comunicare la circostanza, le ragioni ed il relativo numero di ore aggiuntive a fine mese, in modo da consentire all'armatore o suo delegato di provvedere ad ogni conseguente adempimento.

A.P.     

### Art. 13 - Posizioni di bordo e livelli

I lavoratori marittimi sono così classificati:

I° LIVELLO - Allievi Ufficiale
Allievo Ufficiale di Navigazione del Diporto Allievo Ufficiale di Macchina del Diporto Mozzo Piccolo di Camera Piccolo di Cucina Allieva Hostess Allieva Stewardess (Junior) Cuoco di prima
II° LIVELLO - Comuni
Marinaio Motorista Stewardess (Experienced) Hostess Cuoco di seconda
III° LIVELLO - Sottufficiali
Nostromo Chief Stewardess Chief Hostess Cuoco di terza Allievo Commissario di Bordo
IV° LIVELLO - Ufficiali
Ufficiale di Coperta Primo Ufficiale di Coperta Secondo ufficiale di Coperta Terzo ufficiale di Coperta Ufficiale di Macchina Primo Ufficiale di Macchina Secondo ufficiale di Macchina Terzo ufficiale di Macchina Commissario di Bordo
V° LIVELLO - Capitani
Assimilati al VI° Livello
VI° LIVELLO - Comandanti/Direttori
Comandante Direttore di Macchina

Le figure sopra descritte costituiscono punti di riferimento comparativo ai fini della valutazione di altre qualifiche che possono essere inquadrare sulla base dei livelli di professionalità richiesta e del grado di responsabilità ed autonomia.

#### **Art. 14 - Lavori che non rientrano nelle ordinarie mansioni del marittimo**

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, salvo l'obbligo da parte di tutti i marittimi di occuparsi dell'igiene, delle pulizie, delle manutenzioni di bordo e delle attività comunque necessarie o connesse alla vita di bordo ed alla ordinaria gestione dell'unità secondo l'organizzazione e le esigenze di bordo.

In caso di modifica temporanea degli assetti organizzativi ovvero necessità, il marittimo può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni ove necessarie.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta (ove superiore alla paga effettivamente concordata e percepita) e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo sei mesi continuativi. Nei casi di mansioni superiori svolte in più periodi non consecutivi e frammentati, il diritto ad assegnazione a mansioni superiori matura ove complessivamente, in presenza di adeguati titoli abilitativi quando previsti, nell'ambito del medesimo rapporto di lavoro dette mansioni superiori eccedano complessivamente la metà della durata del rapporto di lavoro con una soglia minima di 9 mesi di mansioni superiori.

Il lavoratore previo assolvimento di ogni eventuale necessario onere di comunicazione può essere trasferito da un'unità di lavoro ad un'altra del medesimo armatore in via definitiva. Lo spostamento potrà essere temporaneo in caso di ragioni tecniche, di servizio o organizzative. Tale spostamento non costituisce interruzione del rapporto di lavoro ed è da intendersi in continuità per tutti gli istituti contrattuali maturati e maturandi.

#### **Art. 15 - Divise equipaggio e dispositivi di protezione individuale**



Previa richiesta, ad ogni marittimo saranno fornite nel corso del primo mese di servizio almeno due divise di bordo (e fornite tutti i dispositivi di protezione individuale previsti dalla normativa nazionale per le unità da diporto commerciali).

Dopo sei mesi di effettivo servizio potrà essere fornita una terza divisa.

Successivamente al maturare di ogni biennio, sempre su richiesta, potrà essere fornita una nuova divisa.

Ogni membro dell'equipaggio è tenuto a tenere un assetto vestiario igienico e decoroso in ogni ambito ed occasione. Le parti possono tuttavia, con il contratto individuale o di secondo livello, concordare anche diverse soluzioni.

L'armatore, con il supporto del Comandante, è onerato di applicare tutti gli oneri di sicurezza previsti dalla normativa nazionale, compresa l'eventuale attività di formazione ed informazione ai membri dell'equipaggio, nonché di garantire spazi adeguati al numero ed ai componenti dell'equipaggio.

#### **Art. 16 – Retribuzione**

La retribuzione è fissata per importo mensilizzato attribuito secondo i valori tabellati in allegato al presente accordo (l'allegato costituisce parte integrante del presente contratto).

La corresponsione della retribuzione è stabilita entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello di competenza.

La paga giornaliera, ove necessaria per il conteggio, è ragguagliata ad 1/26° di quella mensile. Ove sia necessario determinare la paga oraria si potrà applicare al minimale retributivo il divisore 184.

Il marittimo potrà indicare quale destinatario di tutta o di parte della retribuzione, un proprio familiare. Tale indicazione deve essere supportata da specifica delega scritta fatta pervenire all'armatore.

In riferimento ad ogni periodo pasquale e natalizio è attribuita al lavoratore una mensilità aggiuntiva denominate, per brevità 13° e 14° mensilità. Tali mensilità aggiuntive, potranno essere erogate pro quota mensilmente.

Su richiesta scritta del lavoratore la corresponsione delle mensilità aggiuntive potrà essere collocata, per quanto maturato, in corrispondenza delle mensilità di giugno e dicembre di ciascun anno.

Nel caso di personale che abbia richiesto il pagamento unico e non pro quota, ma non abbia maturato un anno di imbarco, verranno corrisposti ratei di tali gratifiche natalizia e pasquale in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di imbarco compiuti. Per le frazioni di mese verranno corrisposti i ratei giornalieri.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione e per atto pubblico ove necessario, possono essere stipulati accordi individuali, ovvero accordi di secondo livello aziendale o territoriale, di modifica relativa retribuzione o di altri elementi e accordi contrattuali. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Nel caso in cui il marittimo venga adibito da una unità dell'armatore ad una altra del medesimo non sono previste variazioni di retribuzione e di condizioni contrattuali. Ove però la nuova unità sia di lunghezza superiore alla precedente di almeno 10 metri, si prevede una indennità mensile aggiuntiva di adeguamento pari al 5% della paga base salvo diverso accordo migliorativo tra le parti. Tale aumento è assorbito in caso di accordo sulla paga unificata ove superiore.

#### **Art. 17 - Indennità per navigazione.**

L'indennità di navigazione è già considerata nella quantificazione e contrattazione afferente al minimale contrattuale. Eventuali accordi di secondo livello o accordi individuali possono prevedere un importo aggiuntivo specifico a tale titolo secondo le peculiarità dell'incarico, dei luoghi nei quali lo stesso si svolge e dei rapporti.

#### **Art. 18 - Lavoro straordinario**

Le prestazioni di lavoro che eccedono le 40 ore settimanali, sono considerate lavoro straordinario. Le ore così individuate possono essere inserite all'interno della banca ore per i periodi di recupero assegnati dall'armatore o dal comandante. Non è necessaria la formalizzazione della banca ore nel caso di rapporti di lavoro a tempo indeterminato nei quali è già pianificata la gestione del lavoro e dei riposi compensativi ovvero quando vi è un accordo sulla paga unificata indipendentemente dalla tipologia di rapporto. Il comandante ha l'onere di comunicare all'armatore e all'eventuale raccomandatario marittimo, mensilmente, eventuali prestazioni di lavoro straordinario eseguite da sé stesso o dai marittimi e le causali che hanno determinato tale necessità che possano dare diritto ad una maggiore retribuzione. Non sarà necessaria alcuna comunicazione ove le ore di straordinario siano inferiori a quelle forfettizzate all'interno della Paga Unificata.

Ove sia invece istituita formale banca ore e si superi un accantonamento orario di 60 ore mensili le relative ore eccedenti saranno comunque considerate lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario così individuato sarà soggetto a maggiorazione del 30% così come sarà soggetto a maggiorazione del 30% anche il lavoro domenicale, notturno (dalle ore 00 alle ore 6) e festivo.

Il divisore teorico mensile su cui calcolare la maggiorazione è fissato in 184 ore su base del minimo tabellare mensile.

Il limite massimo di ore di straordinario mensile è 90 ore durante le soste in porto o con l'unità a terra e 120 ore in caso di navigazione, salvo accordo in deroga mediante la contrattazione di secondo livello.

### **Art. 19 - Indennità perdita corredo personale**

In caso di perdita di tutti gli effetti personali, o per la maggior parte di essi, per fatto dell'unità, sinistro, abbandono, ovvero altra causa comunque connessa ai rapporti di lavoro ma non determinata dal marittimo, il personale ha diritto all'indennizzo da parte dell'armatore del danno subito entro i limiti massimi seguenti:

- Comandante - Dir. Macchina € 850
- Restante equipaggio € 500

Per le perdite parziali gli importi sopra indicati saranno proporzionalmente ridotti.

Nessuna indennità è dovuta in caso di beni preziosi od altre cose di valore rimaste a bordo salvo che di detti beni sia stata preventivamente e formalmente denunciata la presenza a bordo all'armatore con relativa richiesta di verifica in preventivo riscontro. Anche in questo ultimo caso, il limite dell'indennità non potrà comunque essere superiore a 2.000 euro.

In caso di perdita o smarrimento di beni è comunque sempre fatta salva la possibilità di ottenere il rimborso del valore da parte di compagnie assicurative. In caso di mancato ottenimento totale o parziale nulla potrà essere preteso dal datore di lavoro oltre a quanto sopra.

### **Art. 20 - Vitto, panatica sostitutiva e panatica convenzionale**

Il vitto è a carico dell'armatore e deve essere consumato a bordo; i generi alimentari devono essere di buona qualità. Ove l'armatore non possa provvedere a bordo, si dovrà adoperare per gestire o lasciar gestire i pasti nelle vicinanze dell'unità con adeguato decoro.

Nel caso in cui non sia possibile usufruire del vitto in modo diretto o indiretto, al personale di bordo è riconosciuta, previa presentazione di una relazione da depositare a cura di ciascun membro



dell'equipaggio con cadenza mensile, una indennità di panatica sostitutiva pari ad € 26,00 per ogni giorno di attività lavorativa di imbarco non assistita dal vitto solo nel caso in cui l'abitazione, anche occasionale, non sia raggiungibile in meno di 20 minuti ovvero laddove non siano state predisposte convenzioni specifiche o soluzioni alternative da parte armatoriale. La liquidazione dell'indennità di panatica sostitutiva avverrà nella busta paga successiva al mese di competenza.

Nel caso in cui al termine di ogni ciclo di lavoro e comunque sempre entro il mese successivo allo scadere dell'anno solare il marittimo è tenuto ad informare e documentare all'armatore il consumo dei pasti fuori bordo e, occasione per occasione, le ragioni che hanno determinato l'esigenza e l'impossibilità di rappresentare nell'immediatezza il verificarsi di quanto sopra. La mancanza di tale informativa ed il mancato rispetto dei termini comporta la decadenza da ogni diritto di indennità alla stessa correlato. Le parti possono tuttavia, con il contratto individuale, concordare anche diverse soluzioni.

Nei casi in cui si renda necessario computare la panatica quale coefficiente della retribuzione o considerarla come coefficiente di calcolo per la liquidazione di indennità (ad esempio indennità sostitutiva del preavviso, trattamento di fine rapporto, indennità sostitutiva delle ferie o dei riposi compensativi, indennità giornaliera in corso di malattia o infortunio, 13<sup>^</sup> e 14<sup>^</sup> mensilità, ecc.) il valore mensile da attribuire alla panatica è convenzionalmente determinato in 8,50 euro mensili.

#### **Art. 21 – Festività**

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche;
- b) l'Anniversario della Liberazione (25 aprile) e la Festa del Lavoro (1° maggio);
- c) le seguenti ulteriori festività:
  - 1° gennaio (Capodanno);
  - 6 gennaio (Epifania)
  - lunedì di Pasqua;
  - 2 Giugno;
  - 15 agosto (Assunzione);
  - 1° novembre (Ognissanti);
  - 8 dicembre (Immacolata Concezione);
  - 25 dicembre (Natale);
  - 26 dicembre (S. Stefano)

Inoltre, sono considerati semi festivi il 24 dicembre e il 31 dicembre.

A series of seven handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. The first signature appears to be 'AG', the second is a stylized 'W', the third is a simple horizontal line with a loop, the fourth is a stylized 'G', the fifth is a stylized 'P', and the sixth is a stylized 'G'.

In caso di prestazione lavorativa in una di tali giornate, il marittimo avrà diritto al riposo compensativo, possibilmente nei periodi di minor intensità lavorativa.

Qualora si svolga attività lavorativa, in una delle festività nazionali che cada anche di domenica verranno riconosciute al marittimo una giornata di riposo compensativo e un importo pari ad un ventiseiesimo (1/26) della retribuzione mensile così determinata (minimo contrattuale, scatti di anzianità, rateo 13° e 14°).

Sempre fatti salvi i limiti previsti dal presente CCNL, ove non sia possibile, per esigenze di servizio fruire del riposo compensativo entro i successivi 6 mesi dalla prestazione, sarà dovuta al marittimo una indennità sostitutiva determinata in un ventiseiesimo (1/26) della retribuzione mensile così determinata (minimo contrattuale, scatti di anzianità, rateo 13° e 14°).

#### **Art. 22 – Permessi**

Al lavoratore che ne faccia richiesta l'Armatore può accordare permessi di breve durata con la corresponsione della retribuzione in caso di giustificati motivi. I permessi dovranno preferibilmente essere richiesti nei periodi di minor intensità lavorativa.

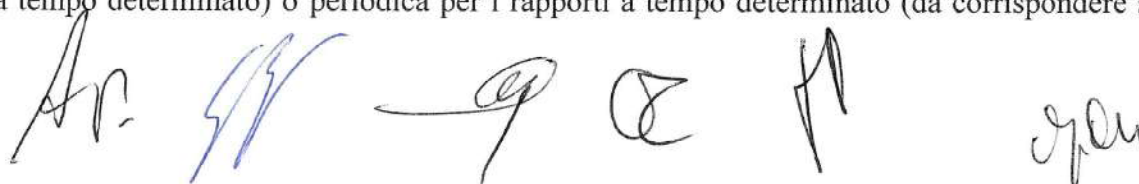
#### **Art. 23 - Fisso parametrato in "paga unificata" e sua determinazione limitata al 31 dicembre di ogni anno**

Le parti si danno reciprocamente atto che costituisce modalità usuale nel sistema del diporto nautico la predeterminazione globale annua o stagionale o mensile (così come la predeterminazione in termini netti) della retribuzione con frazionamento mensile per ogni mese di imbarco comprensiva di ogni eventuale prestazione di lavoro straordinario o festivo e da ogni altra voce o spettanza contrattuale.

Tali usi si sono diffusi e radicati nel settore, da un lato, per la necessità del marittimo di poter fare affidamento su una disponibilità economica concretamente affidabile che copra anche i periodi invernali o comunque di non navigazione e, dall'altro, per la difficoltà oggettiva del datore di lavoro di verificare e determinare preventivamente od a posteriori l'effettivo orario svolto dal marittimo.

Data la natura spontanea di tale modalità in ambito nautico, la sua radicazione negli usi del settore e la circostanza che ogni stagione di servizio può essere molto diversa dall'anno precedente, la questione è stata discussa e risolta nei termini che seguono.

Alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro le parti possono concordare, in deroga a quanto previsto dai precedenti e successivi articoli, di predeterminare una retribuzione annuale (come nei rapporti a tempo determinato) o periodica per i rapporti a tempo determinato (da corrispondere su



base mensile), comprensiva di tutti gli elementi fissi e variabili (indennità di navigazione, panatica, quota 13 esima, quota 14 esima, lavoro straordinario, festivo, mancati riposi e festività, nonché ogni altra indennità o prestazione economica prevista dal presente CCNL) escluse le ferie ed il TFR.

Tale predeterminazione forfettizzata ed unificata della retribuzione può avvenire anche al netto e, in tal caso, sarà onere dell'armatore provvedere al ricalcolo degli imponibili.

La forfettizzazione convenuta dalle parti incontra come unico limite quello di non poter scendere al di sotto della sommatoria contabile su base annua (o periodica per l'intero rapporto in caso di arruolamento a tempo determinato) delle singole spettanze o voci contrattuali previste dal presente CCNL ed effettivamente dovute al marittimo in base al lavoro svolto.

L'importo mensile determinato secondo quanto sopra espresso spetta al lavoratore per i periodi di imbarco e, quindi, anche nei mesi in cui per volontà armatoriale ed esigenze di servizio non viene di norma prestato lavoro straordinario.

Sono escluse dall'obbligo retributivo ancorché concordato su base annua o periodica con paga unificata:

1. le mensilità o periodi di sbarco del marittimo a seguito di malattia o infortunio, i periodi successivi alla data di licenziamento, dimissioni, ovvero i periodi seguenti ad ogni altra ragione che determina comunque lo sbarco o la risoluzione del rapporto di lavoro. Sono altresì esclusi dall'obbligo retributivo i periodi di assenza di prestazione lavorativa in cui il marittimo ha diritto di ricevere altro sussidio assistenziale, previdenziale o retribuzione / indennità di diversa natura.
2. le mensilità o i periodi in cui la prestazione non è resa dal marittimo per cause di non diretta volontà dell'armatore. In tale ipotesi ove non ricorra uno dei casi di risoluzione del rapporto ovvero l'armatore decida di non interrompere il rapporto di lavoro, potrà essere corrisposta al marittimo la paga base prevista nel presente CCNL.
3. le mensilità o i periodi successivi al disarmo dell'unità, alienazione dell'unità, perdita o nubifragio dell'unità e ogni altro elemento di forza maggiore o caso fortuito che renda impossibile ovvero non funzionale la prestazione lavorativa;
4. le mensilità o i periodi di sequestro dell'unità oltre il 30° giorno. In tale eventualità ove non ricorra una delle ipotesi di risoluzione del rapporto ovvero l'armatore decida di non interrompere il rapporto di lavoro, potrà essere corrisposta al marittimo la paga base prevista nel presente CCNL aumentata del solo superminimo.

In caso di applicazione della paga unificata, ogni rilievo o pretesa del marittimo in ordine alla quantificazione delle ore di straordinario o altro elemento variabile del presente CCNL, dovrà essere



determinato sulla base di un intero periodo annuale o per l'intero periodo del rapporto nel caso di tempo determinato.

Al fine di consentire al marittimo di poter avere contezza delle singole voci retributive che vanno a costituire la predeterminazione di cui al presente articolo, la stessa dovrà essere inserita nel contratto di lavoro/arruolamento o in accordo a latere di questo ultimo con la specifica delle singole voci e dei singoli relativi importi.

La predeterminazione di cui al presente articolo avrà riferimento annuale in caso di rapporto a tempo indeterminato, mentre sarà periodica in caso di rapporti a tempo determinato. In entrambi i casi, nel contratto potrà essere indicato anche il corrispondente importo mensile.

Il marittimo - a fronte di ciò - non potrà scindere più periodi diversificandone i conteggi analitici in quanto i criteri di computo economico devono sempre fare riferimento all'intero rapporto dovendosi presumere un vigente criterio di banca ore priva di limitazioni traslative o al più annuale, ancorché non formalizzata.


Le somme che il lavoratore ha percepito in applicazione e nell'ambito del presente articolo della contrattazione collettiva e le relative migliorie ottenute mediante separato accordo individuale sempre ad esso riferite, rimangono limitate a quanto concordato ed a quanto previsto dal presente articolo sia in termini di qualificazione che di quantificazione. Ogni determinazione economica eccedente il minimale contrattuale sulla base del presente articolo, non potrà considerarsi estesa ad altri ambiti di applicazione economica, risarcitorio e indennitaria di tipo collettivo o individuale.

All'interno della busta di paga potrà essere indicato l'importo integrativo economico rispetto alla paga base che serve per raggiungere la paga unificata, solo ove le ore di straordinario, mancati riposi, superminimo o altra voce prevista dal presente CCNL siano dettagliatamente indicati all'interno del contratto di arruolamento o accordo integrativo. Nel caso in cui invece nei medesimi accordi sia indicato solo l'importo economico della paga unificata, il dettaglio delle ore forfettizzate dovrà essere inserito all'interno della singola busta di paga.

L'indicazione delle già menzionate voci di straordinario, superminimo, mancati riposi, riposi compensativi o altra voce prevista dal presente CCNL, nel caso in cui sia applicata la paga unificata, non costituisce per il datore di lavoro, così come per il lavoratore, la prova dell'effettivo svolgimento dell'interessa della prestazione lavorativa ivi indicata o il mancato svolgimento dei riposi.

Gli aumenti retributivi del minimale ovvero di ogni altro elemento diretto ed indiretto legato al presente CCNL compresi gli elementi variabili, sono assorbiti dalla paga unificata, ove superiore.

#### **Art. 24 – Condotta dell'equipaggio e procedure disciplinari**



I membri dell'equipaggio dovranno conformare i loro comportamenti alle esigenze dell'ambiente di lavoro. Nello specifico il personale marittimo ha l'onere di:

- tenere una condotta e modi relazionali disciplinati e rispettosi del ruolo ricoperto, della gerarchia di bordo che vede al suo vertice il Comandante (o eventuali suoi sostituti) per quanto riguarda il servizio, la sicurezza dei beni e delle persone nonché delle attività ad esse connesse, nonché l'Armatore e degli ospiti di bordo;
- mantenere rapporti personali improntati alla massima disponibilità ed alla massima correttezza e trasparenza relazionale;
- non scendere di bordo o astenersi dalle proprie mansioni senza il consenso del comandante o di chi ne fa le veci;
- non ledere i rapporti personali di bordo, non assumere alcool o stupefacenti a bordo o fuori bordo ma prima di riprendere il servizio o comunque il prendere il servizio con alterata capacità e cognizione psico-fisica;
- non portare a bordo sostanze stupefacenti o psicotrope;
- vigilare e segnalare eventuali pericoli a bordo o di navigazione, segnalare eventuali sottrazioni di beni o comportamenti di ospiti o colleghi che comunque possano mettere a repentaglio la sicurezza o esporre a responsabilità civile, penale o amministrativa il comandante o l'armatore.
- evitare in modo assoluto ogni elemento di conflitto relazionale ovvero organizzativo tra membri dell'equipaggio o con soggetti terzi, durante i periodi di presenza a bordo dell'armatore o di suoi ospiti.

I provvedimenti disciplinari applicabili nei confronti del marittimo potranno essere:

- rimprovero verbale
- rimprovero scritto
- risoluzione del contratto

Salvo che per il rimprovero verbale si dovrà - prima dell'applicazione della sanzione - procedere alla contestazione dell'addebito ed averlo sentito a sua difesa.

La contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 15 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà comminato entro i 30 giorni successivi alla scadenza del termine per le giustificazioni o da quando queste verranno rese, le medesime si riterranno accolte. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale



assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce. La comminazione del provvedimento dovrà essere comunicata per scritto.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

In caso di contestazione disciplinare operata durante un periodo di navigazione o comunque lontano dal luogo di residenza del marittimo, l'assistenza al medesimo sarà prevista nella forma on line a distanza, non potendosi per tale motivo sospendere il procedimento disciplinare, salvo espressa richiesta del marittimo e concessione dell'armatore.

Il contratto può essere risolto da parte armatoriale tutte quelle volte in cui la violazione abbia un impatto sulla sicurezza di bordo, quando vengono minate le relazioni di bordo in modo tale da rendere impossibile una serena prosecuzione dei rapporti personali, quando, in relazione alle condotte rilevanti disciplinarmente, viene meno la fiducia nei confronti del marittimo.

Solo in via esemplificativa e non esaustiva:

- ubriachezza a bordo e/o assunzione di sostanze che possano alterare lo stato psico fisico;
- disobbedienza ad un comando del comandante o soggetto gerarchicamente superiore ove possano derivarne conseguenza di sicurezza o comunque lesa la gerarchia di bordo o la fiducia;
- atti implicantanti dolo o colpa grave con potenziale danno per l'armatore (es. danneggiamenti a cose);
- inosservanza a regole e regolamenti di sicurezza o disciplinari capaci di provocare danni alla sicurezza di bordo, ai beni o alle persone;
- inosservanza al divieto di fumo, nelle zone dove è espressamente vietato o comunque in luoghi in cui per le peculiarità di sicurezza si rende comunque inopportuno;
- rissa, vie di fatto o offese dirette ad altro membro dell'equipaggio, all'armatore, agli ospiti ovvero con terzi;
- insubordinazione (es. mancata esecuzione o esecuzione in modalità difforme agli ordini ricevuti dal datore di lavoro o da un superiore, utilizzo di parole, frasi o toni offensivi o che comunque ledono la serenità del contesto lavorativo e l'efficienza del personale, avanzare pretese in contrasto con le primarie esigenze di servizio o con il regolamento disciplinare, ecc);
- sottrazione volontaria alle comunicazioni di bordo (es. mancata ricezione a mani di una comunicazione);
- avere comportamenti che ostacolano la pianificazione del lavoro proprio dei colleghi, di navigazione o comunque di bordo;

AR.     

Viene meno il diritto al reimpiego nel caso in cui il marittimo si sia reso non diligente durante i periodi di malattia o infortunio al fine di raggiungere quanto prima la pronta guarigione e poter riprendere il servizio ovvero abbia ripetutamente operato delle assenze per malattia c.d. tattica.

Nei casi di particolare gravità per cui potrebbe essere adottato un provvedimento disciplinare che porta alla risoluzione del contratto, il Comandante o l'Armatore potrà provvedere allo sbarco immediato del marittimo in attesa che venga definita la procedura disciplinare.

Le parti sociali convengono che nel valutare le condotte del lavoratore a fini disciplinari si dovrà tenere conto:

- del ristretto ambito lavorativo in cui viene svolta la prestazione;
- del numero di lavoratori marittimi assunti sull'unità;
- del ruolo e della funzione di bordo ricoperta;
- del grado di responsabilità;
- degli spazi e dell'armonia di bordo.

Le valutazioni di cui sopra dovranno essere ancor più rigide in relazione alle condotte disciplinarmente rilevanti posti in essere dal comandante e ciò per i poteri e le responsabilità affidati al medesimo dalla normativa di settore, nazionale e internazionale, (tra cui gli art.li 295 e ss del Codice della Navigazione), nonché per il ruolo centrale che questo riveste nella gestione dell'unità, del personale di bordo e di ogni attività connessa all'utilizzo dell'imbarcazione (come, ad esempio, le attività di manutenzione di cantiere e soprattutto di sicurezza).

Le parti stipulanti tuttavia tenendo conto delle peculiarità del rapporto che si sviluppa in ambito marittimo, danno atto del fatto che il contesto dell'imbarco e dello sbarco non sempre consente al lavoratore di avere un locale immediato riferimento fiduciario di tipo sindacale; pertanto, nel caso in cui il lavoratore decidesse di farsi assistere nella procedura disciplinare da un legale di sua fiducia, l'armatore (o il raccomandatario marittimo) non potrà opporsi all'esercizio di tale facoltà.

È facoltà del marittimo richiedere l'audizione che potrà essere o preventivamente indicata dal datore di lavoro o, in caso di impossibilità alla presenza, suggerita dal lavoratore. In ogni caso, salvo accordo delle parti, l'audizione dovrà svolgersi entro 30 giorni dalla contestazione, eventualmente in modalità on line.

#### **Art. 25 – Risoluzione del rapporto di lavoro**

Il contratto di arruolamento può essere risolto nei seguenti casi:

- a) Risoluzione per volontà del marittimo;



- b) Risoluzione per giustificato motivo;
- c) Risoluzione per malattia o infortunio;
- d) Risoluzione per colpa del marittimo;
- e) Altre ipotesi di risoluzione.

**A) Risoluzione per volontà del marittimo.**

In caso di risoluzione per volontà del marittimo, quest'ultimo dovrà dare il preavviso come più oltre indicato e sostenere le spese di rientro. Il preavviso non sarà dovuto in caso di gravi e documentati impegni familiari come, per esempio, la morte o la necessità di assistere personalmente un figlio, padre, madre o un coniuge. Il marittimo non potrà comunque sbarcare senza l'autorizzazione del Comandante e dell'Autorità Marittima, ove non sia possibile sostituirlo e la sua presenza sia determinante per la sicurezza della navigazione.

**B) Risoluzione per giustificato motivo.**

La risoluzione del rapporto di lavoro avviene anche per:

- disarmo dell'unità. La risoluzione del rapporto potrà essere immediata (salvo il termine di preavviso), ma in tale ipotesi il marittimo ha diritto ad essere reimbarcato ove il disarmo sia temporaneo e di durata inferiore a 8 mesi.
- quando sono previsti a seguito di nubifragio, sinistro o manutenzioni straordinarie, lavori di manutenzione che prevedono uno stop della navigazione per un periodo superiore a 6 mesi e non sia strettamente necessaria la presenza a bordo del marittimo e la sua attività lavorativa; in tale ipotesi la risoluzione del rapporto potrà essere immediata al momento dell'avvio dei lavori (salvo il termine di preavviso), ma ove gli stessi dovessero durare meno di 6 mesi il marittimo avrà diritto ad essere reimbarcato.
- alienazione dell'unità fatto salvo quanto più oltre previsto;
- quando al marittimo vengono revocate, cancellate o sospese le matricole, i titoli professionali o dalla professione marittima;
- quando deve essere sbarcato per ordine dell'autorità;
- quando l'unità viene posta sotto sequestro giudiziale, amministrativo ovvero altro provvedimento che inibisce la partenza dell'unità dal porto, per oltre 60 giorni;
- quando il marittimo non prende il proprio posto a bordo, nel termine stabilito, prima della partenza dell'unità dal porto di imbarco o da un porto di approdo.

### **C) Risoluzione per malattia o infortunio.**

I lavoratori in malattia o infortunio saranno sbarcati. Il rapporto di lavoro conseguentemente si risolverà e dovranno essere liquidati al marittimo tutte le indennità di fine rapporto compreso il TFR.

Tale risoluzione del rapporto non dà diritto al marittimo di ricevere alcuna indennità di preavviso. Il marittimo assunto a tempo indeterminato ha diritto ad essere reimbarcato non appena terminato il periodo di malattia o infortunio. In caso di rapporto a tempo determinato il diritto al reimbarco può essere fatto valere solo se la malattia o l'infortunio cessa all'interno del periodo di durata del contratto.

Il diritto sopra indicato potrà essere fatto valere dal marittimo per un periodo di malattia o infortunio di non oltre 240 giorni consecutivi.

In caso di periodi disgiunti, il limite massimo per il quale viene conservato il diritto al reimbarco, è di 300 giorni di malattia o infortunio nell'ultimo triennio, che si estende a 550 giorni in caso di neoplasie invalidanti, sclerosi multipla, morbo di Parkinson, di Alzheimer e trapianti di organi vitali.

Il marittimo è onerato di comunicare al datore di lavoro, in forma scritta ed entro e non oltre le 48 ore, l'emissione dei singoli certificati medici ovvero la chiusura del periodo di malattia o infortunio. In caso di mancata comunicazione entro tale termine del singolo certificato o della chiusura del periodo di malattia o infortunio, verrà meno il diritto al reimbarco del marittimo dovendosi presumere il mancato interesse a riprendere servizio.

Il reimbarco prevede la necessità che tra le parti venga stipulato un nuovo contratto di arruolamento.

### **D) Risoluzione per colpa del marittimo.**

Per tale aspetto si rimanda a quanto previsto per le procedure disciplinari e agli oneri di contratto e di legge del marittimo. E' sempre fatto salvo il maggior danno.

### **E) Altre ipotesi di risoluzione.**

Il rapporto di lavoro cessa di diritto anche nei seguenti casi:

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including 'AD', 'SS', a signature, 'E', 'M', and 'gde'.

- In caso di morte del marittimo;
- perdita totale dell'unità navale, o di sua definitiva innavigabilità dichiarata dalla competente autorità o comunque inagibilità;
- causa di forza maggiore o caso fortuito che renda impossibile la prestazione lavorativa;
- vendita dell'unità navale. Nell'ipotesi in cui l'armatore intende risolvere il rapporto di lavoro in ragione della vendita, si prevede che al marittimo spetti un indennizzo che potrà essere ricompresa tra 0,5 e 2 mensilità di paga base prevista nel CCNL più eventuale superminimo, ogni tre anni di anzianità di servizio. La determinazione effettiva sarà formalizzata in apposito accordo sindacale tra le parti a definizione del rapporto di lavoro. L'indennità non è dovuta nel caso in cui il marittimo venga assunto dal nuovo acquirente dell'unità, nel caso in cui il marittimo venga spostato su altre unità dell'armatore, ovvero l'armatore decida di tenere arruolato il marittimo fino all'acquisto di una nuova unità.
- dichiarazione di inidoneità alla navigazione del marittimo ovvero, su richiesta facoltativa dell'armatore o del raccomandatario marittimo, pronuncia di inidoneità da parte dell'autorità pubblica USMAF – SASN (od altra autorità pubblica parificata o legittimata) della località in cui il marittimo risiede ovvero della località in cui si trova l'unità al momento della richiesta;
- accordo consensuale tra le parti per la risoluzione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 26 - Trattamento di fine rapporto**

All'arruolato spetta al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, la liquidazione del TFR calcolato secondo legge da corrispondere dopo la verifica della maturazione delle procedure di rivalutazione elaborate dall'ISTAT delle quali si deve tenere conto ai fini del calcolo definitivo degli importi. Ai sensi della Legge 297 del 29 maggio 1982 ed in particolare dell'art.4, il TFR è costituito esclusivamente dai seguenti elementi:

- a) minimo contrattuale
- b) ratei periodici di tredicesima e quattordicesima
- c) scatti di anzianità / navigazione

#### **Art. 27 – Precavviso**

Il rapporto di lavoro a tempo determinato o a viaggio si risolve una volta ultimato il periodo di imbarco previsto ovvero il viaggio o gruppo di viaggi.

I già menzionati rapporti, nonché quello a tempo indeterminato, possono altresì essere risolti dal datore di lavoro per giusta causa ovvero per giustificato motivo oggettivo o soggettivo.

In caso di giustificato motivo spettano al marittimo i seguenti termini di preavviso:

- per Comandante e direttore di macchina 30 giorni
- per gli Ufficiali di bordo 20 giorni
- per gli altri prestatori 15 giorni

Nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, i medesimi termini devono essere rispettati dai marittimi in caso di dimissioni.

I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso salve le ipotesi di giusta causa.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

Le spese di viaggio per il marittimo che veda risolto il proprio rapporto di lavoro saranno poste a carico dell'armatore ad eccezione dell'ipotesi in cui la risoluzione sia avvenuta per volontà o colpa del marittimo.

#### **Art. 28 – Scatti di anzianità/navigazione**

Il marittimo che lavoro per il medesimo armatore per almeno 2 anni consecutivi ha diritto ad uno scatto di anzianità il cui importo economico è determinato nella misura del 5% della retribuzione minima contrattuale. Sono possibili, con i medesimi requisiti, al massimo 6 scatti di anzianità.

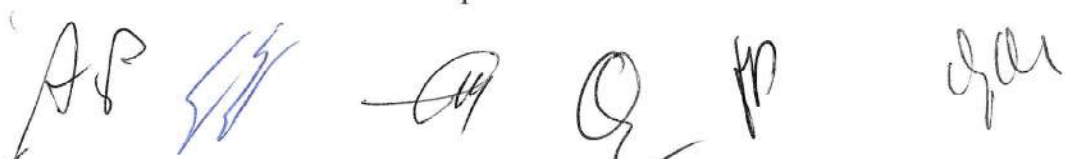
In caso di paga unificata, gli scatti di anzianità saranno assorbiti dalla maggiore retribuzione percepita ove concretamente superiore al minimale sommato all'aumento spettante.

#### **Art. 29 – Controversie**

Controversie insorte tra un marittimo e l'Armatore ovvero controversie di natura collettiva o legate all'interpretazione del presente CCNL, devono essere risolte preventivamente mediante onere di consultazione e preventiva iniziativa conciliativa promossa presso apposita commissione di conciliazione istituita presso gli Enti Bilaterali. Per le procedure di conciliazione si rimanda agli artt. 35 ss. del presente Accordo.

#### **Art. 30 – Tabelle di Armamento**

Le Tabelle di Armamento sono definite dalle competenti Autorità Marittime.



Per e navi iscritte o da iscrivere al Registro Internazionale Italiano, le tabelle potranno essere definite dalle segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

## ISTITUTI SINDACALI

### Art. 31 - Trattenute sindacali

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore della O. S. firmataria del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.

La suddetta quota sarà trasmessa alle OO. SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo. Il Datore di Lavoro trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

### Art. 30 - Contrattazione collettiva decentrata

Dall'entrata in vigore del presente contratto, possono essere attivate contrattazioni collettive territoriali, settoriali, aziendali (intendendosi in riferimento alla singola unità navale od al singolo armatore).

La contrattazione di secondo livello territoriale ovvero anche aziendale o di prossimità può specificare, integrare o modificare, secondo i limiti previsti dalla legge per ciascuno strumento, tutte le previsioni di cui al presente CCNL e della normativa nazionale ove più utili e aderenti ad una equilibrata gestione delle relazioni lavorative.

### Art. 31 - Ente Bilaterale

Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale, in sigla ESBII (Ente Sviluppo Bilaterale Imprese per l'Italia) costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

Per la realizzazione delle attività previste dal presente CCNL, ESBII si avvarrà dell'Ente Bilaterale EB WORK. A tal fine saranno sottoscritti appositi accordi e protocolli d'intesa.

A tal fine l'ESBII attua ogni utile iniziativa ed in particolare:

a) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando



indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;

- b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
- c) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- d) elabora, progetta e gestisce - direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari ed in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- e) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori;
- f) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL, o a chi di dovere, agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;
- g) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali nonché ne coordina le attività;
- h) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;
- i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- j) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- k) può svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'Articolo 2113 c.c. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- l) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- m) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- n) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.

EB WORK svolge le seguenti attività:

1. istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali nonché ne coordina le attività.

Inoltre, per i dipendenti delle aziende che applicano i C.C.N.L., ESBII e EB WORK possono promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua.

L'ESBII svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla C.I.S., composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, associazione in partecipazione, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.


Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'ESBII Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali o di nuove disposizioni di legge. L'ESBII potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita C.I.S. Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'ESBII potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti e Scuole, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Le modalità di versamento delle quote di finanziamento a E.S.B.I.I. e EB WORK vengono eseguite tramite flusso UniEmens e pagamento con F24 con le istruzioni riportate nell'art. 14.

### **Art. 32 - Enti Bilaterali Territoriali**

L'ESBII Territoriale, qualora costituito, costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:



- a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d) il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri per l'Impiego;
- e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con E.SBII Nazionale e con la rete degli ESBI Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
- f) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- h) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.
- i) per i dipendenti dei datori di lavoro che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento di un fondo di formazione continuo da costituire o già costituito;
- j) per i dipendenti dei datori di lavoro che applicano il presente C.C.N.L. può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.
- k) L'ESBII Territoriale, svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente.
- l) Per la certificazione dei contratti di lavoro, L'ESBII Territoriale si avvale di apposite commissioni istruttorie e della Commissione Nazionale di Certificazione.



m) L'ESBII Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

### **Art. 33 - Organismo Paritetico Nazionale O.P**

Le Parti concordano che l'Organismo Paritetico Nazionale, in sigla O.P, costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.L. 271/1999 o ulteriori normative speciali o regolamenti in vigore.

L'O.P è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOSS firmatarie.

A tal fine O.P attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- a) supporta le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- b) svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della valutazione di congruità delle misure di sicurezza. A tal fine l'Organismo Paritetico istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente;
- c) svolge ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall' Organismo costituito.

### **Art. 34 - Fondo Sanitario Integrativo e Welfare Aziendale**

Il Fondo di assistenza sanitaria integrativa è il FONDO MEDI-PREV (Fondo Sanitario Integrativo del Servizio Sanitario Nazionale); le parti hanno di comune accordo preso tale decisione al fine di garantire a tutti i lavoratori maggiori prestazioni assistenziali integrative del Servizio Sanitario Nazionale e nel campo del welfare.



A decorrere dalla data di assunzione sono iscritti al FONDO MEDI-PREV tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori.

Per il finanziamento del FONDO MEDI-PREV sono previsti i seguenti contributi:

- Copertura Vita (in caso di morte del marittimo): 36.00 euro all'anno per marittimo non frazionabile;
- Copertura infortuni ed assistenza sanitaria: 214.00 euro all'anno per marittimo. Tale quota è ridotta del 50% se il contratto di lavoro del marittimo è attivato successivamente al 1/06 di ogni anno.

Tale contribuzione è erogata dai datori di lavoro, o da loro delegati comprese le agenzie marittime, con bonifico bancario anticipato (anche collettivo) da effettuare a MEDIPREV sul codice IBAN IT97V0859011801000900033303.

Sarà cura delle parti sociali firmatarie del presente accordo dare comunicazione alle proprie strutture territoriali per il tramite dei canali istituzionali.

Sono fatti salvi i contratti o accordi collettivi in essere, relativi ad assistenza sanitaria integrativa aventi condizioni di migliore favore, che non sono da considerarsi aggiuntivi alla presente intesa, negoziando successivamente le condizioni di adesione Fondo Sanitario circa gli importi definiti dalla contrattazione di secondo livello.

La presente copertura sanitaria si applica anche alle ipotesi di rapporto di lavoro autonomo a bordo di unità marittime che abbiano per oggetto la conduzione o comunque i servizi a bordo di unità di natura commerciale.

### **Art. 35 – Attività di conciliazione nazionale**

Le Parti, consapevoli del valore della collaborazione intersindacale, 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 agli articoli seguenti.

A tal fine, le Parti intendono attribuire agli Enti Bilaterali ESBII ed EB WORK 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.

In pendenza di un procedimento instaurato presso l'Ente bilaterale ESBII, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.



### **Art. 36 - Convocazione della Commissione**

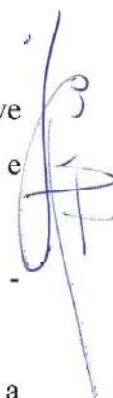
- La convocazione della Commissione di Conciliazione viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.
- L'Organizzazione 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. 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.

### **Art. 37 – Commissioni di monitoraggio Nazionale**

L'ESBII può istituire commissioni e sottocommissioni per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Ente bilaterale attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

- programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale - ESBII;
- elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;



- riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, ESBII Nazionale;
- riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale curandone l'analisi e la registrazione;
- predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;

#### **Art. 38 - Finanziamento Ente Bilaterale**

Il contributo mensile da destinare in favore dell'ESBII Nazionale ed EB Work è stabilito nella misura dello 0,8% per dipendente sulla paga base, a carico del datore di lavoro (per 13 mensilità).

Tale Versamento è da effettuare attraverso il codice flusso Uniemens EFEI.

Tale elemento viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Le quote saranno corrisposte mensilmente all' ESBII mediante il flusso Uniemens compilando gli appositi campi della sezione INPS inserendo nel campo "causale contributo" il codice EFEI o versando sul Conto corrente intestato a ESBII attraverso bonifico bancario all'IBAN IT98R0859011801000900023685.

Il Datore di Lavoro che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale non può avvalersi del presente contratto.

Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente Bilaterale all'occorrenza.

#### **Art. 39 - Assistenza Contrattuale**

Considerando il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro e i lavoratori, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative e, conseguentemente, per la sua gestione, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle strutture sindacali, anche territoriali, al servizio dei Datori di Lavoro le parti concordano di procedere alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale a carico dei datori di lavoro, in misura pari a 0,8% sulla paga base a carico del datore di lavoro su base per 13 mensilità, per il tramite dell'INPS ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n.311 (codice W467).

#### **Art. 40 - Conciliazione controversie in sede sindacale**

AR     

Le Parti, consapevoli del valore della collaborazione, 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.

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.

Le suddette controversie potranno essere devolute agli Enti Bilaterali ESBII ed EB WORK.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativa 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.

#### **Art. 41 - Attivazione della procedura di conciliazione**


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.

A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

#### **Art. 42 - Richiesta del tentativo di conciliazione**

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 il datore di lavoro 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.

#### **Art. 43 - Convocazioni delle parti**



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 non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. 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.

In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

#### **Art. 44 – Istruttoria**

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.

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.

#### **Art. 45 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo**

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti;

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'Articolo 411 c.p.c.

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 l'Ispettorato Territoriale del Lavoro territorialmente competente. 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. 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.

#### **Art. 46 - Risoluzione bonaria della controversia**



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.

#### **Art. 47 - Decisioni**

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 ai precedenti art.li 31 e 38.

#### **Art. 48 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione**

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'Articolo 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.

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.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

#### **Art. 49 - Risoluzione della lite in via arbitrale**

Ai sensi dell'Articolo 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.



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.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'Articolo 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi Articolo 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'Articolo 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'Articolo 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.

### **Art. 50 - Controversie collettive**

Al fine di migliorare le relazioni sindacali, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto.

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 ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale.

### **Art. 51 - Sistemi di video sorveglianza**

In ottemperanza al disposto di cui all'Art. 4 della Legge 300 del 1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative, di sicurezza dei beni e delle persone ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali, oppure, in mancanza di queste, con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti alla stipula del CCNL entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL per redigere l'accordo; in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali oppure i sindacati dei lavoratori firmatari del CCNL possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.



**Art. 52 - Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori**

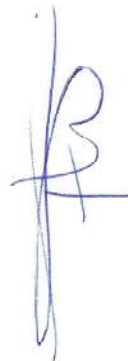
In ottemperanza al disposto di cui all'Art 9 della Legge 300 del 1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli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

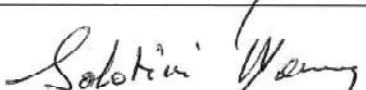
**Art. 53 - Formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

Al fine di semplificare le procedure di formazione e di aggiornamento dei Rappresentanti del Lavoratori per la sicurezza, il presente CCNL prevede che tale formazione possa avvenire tramite l'utilizzo di strumenti di Formazione a distanza.



**Art. 54 – Decorrenza e durata**

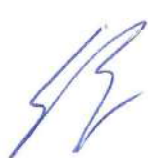
Il presente contratto decorre dal 15 maggio 2025 al 31 dicembre 2029. Esso resterà in vigore sino a che non sia stato sostituito dal successivo.



<i>Organizzazione</i>	<i>firme</i>
<b>UNILAVORO - PMI</b>	
<b>ASSOYACHT - Armatori del Diporto -</b>	
<b>CIU UNIONQUADRI</b>	 
<b>CONFESAL FISALS</b>	
<b>SUPER CAPTAINS TEAM</b>	
<b>MARITTIMI TIRRENO CENTRALE</b>	

Sottoscrivono in qualità di parti uditrici anche:

<b>AMADI – Associazione Marittimi del Diporto</b>	
<b>IYCA – Italian Yacht Chef Association</b>	







## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le delegazioni trattanti delegano la Parte firmataria UNILAVORO PMI, nella persona del Legale Rappresentante Vito Frijia a trasmettere il testo contrattuale al CNEL e al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

<i>Organizzazione</i>	<i>firme</i>
<b>UNILAVORO - PMI</b>	
<b>ASSOYACHT – Associazione Armatori del Diporto</b>	
<b>CIU UNIONQUADRI</b>	 
<b>CONFSAL FISALS</b>	

 AP








## Allegato 1

Minimo contrattuale mensile lordo decorrente dal 15 maggio 2025

LIVELLO	QUALIFICA	MINIMO CONTRATTUALE
VI°	COMANDANTE DEL DIPORTO	2.090,00 €
VI°	DIRETTORE DI MACCHINA	2.090,00 €
V°	CAPITANO DEL DIPORTO	1.950,00 €
IV°	UFFICIALE DI NAVIGAZIONE	1.800,00 €
III°	SOTTUFFICIALE DEL DIPORTO	1.700,00 €
II°	COMUNE DEL DIPORTO	1.550,00 €
I°	QUALIFICHE GENERICHE O INIZIALI / ALLIEVO UFFICIALE	1.350,00 €

Ar —  

 ga   
