

## Ipotesi di accordo

Oggi 17 dicembre 2014 in Genova presso gli uffici di Federagenti si sono incontrate la Federagenti nelle persone del presidente della Commissione Filippo Gallo assistito dal segretario generale Marco Paifelman e dai signori Massimo Moscatelli, Paolo Pessina, Tiziana Pizzorni, Gian Paolo Buscaldi, Umberto Picchioni, Carlo Paolessi

Le OO.SS.

Filt CGIL nelle persone di Giulia Guida ed Antonio Pepe Marco Gallo, Silvano Chiantia, Gucciardo Giuseppe

Fit CISL nelle persone di Pasquale Paniccia, Maurizio Diamante, Mauro Scognamillo,

Uil Trasporti nelle persone di Marco Odone, Giuliano Galluccio, Bruno Costa, Gulli Roberto

Nonché la delegazione dei lavoratori RSU/RSA

Al fine di discutere il rinnovo del CCNL di lavoro per il triennio 2015 – 2017

Le parti dopo ampio confronto convengono le seguenti modifiche al testo contrattuale vigente:

Le parti al fine di favorire la massima stabilizzazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato e favorire l'ingresso di nuova forza lavoro all'interno del settore convengono di superare la maggiorazione del 10% fino ad ora vigente e pertanto a decorrere dalla entrata in vigore del presente contratto l'art. 11 Contratti a termine sarà così modificato

Art. 11

(Contratti a termine)

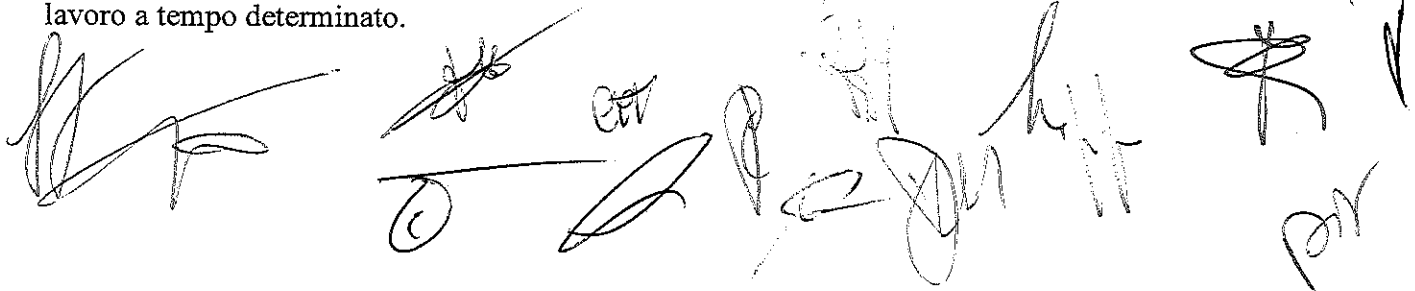
Le assunzioni con contratto a termine sono disciplinate dalla legge 6 novembre 2001, n. 368 e dalla legge n. 247/2007.

Salvo quanto infra riportato per le attività di stagione non è possibile cumulare più contratti di lavoro a tempo determinato oltre i 36 mesi previsti dalla legge (le parti stipulanti il presente c.c.n.l. rinunciano esplicitamente in tal modo a superare questo limite con la contrattazione di secondo livello).

Le norme relative al Fondo di previdenza non si applicano nei confronti del personale assunto con contratto a termine di durata non superiore a tre mesi.

Le parti convengono che in caso di apposizione del termine per ragioni sostitutive dovute a maternità, al fine di consentire il regolare passaggio di consegne tra i lavoratori, il contratto potrà iniziare un mese prima della data di astensione della lavoratrice e cessare un mese dopo la data di effettivo rientro in servizio comprendendo pertanto nella medesima causa giustificatrice l'apposizione del termine anche per eventuali assenze per ferie e permessi che la lavoratrice dovesse richiedere al termine del periodo di congedo previsto dal D.Lgs. n. 151/2001.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto l'Organizzazione imprenditoriale competente per territorio comunicherà alle OO.SS. le eventuali assunzioni avvenute con contratto di lavoro a tempo determinato.



Art. 11 bis

(Attività Stagionali)

- il settore delle Agenzie Marittime Raccomandatarie operanti specificamente nel settore delle Crociere e dello Yachting è caratterizzato da uno stretto collegamento dell'occupazione con l'andamento dei flussi di attività, che variano in relazione a molteplici fattori legati alla stagionalità nelle sue diverse accezioni: ciclica, climatica, festiva, feriale, anche con riferimento ad aziende ad apertura annuale;

- in tali ipotesi, per mantenere idonei livelli di servizio, è necessario adeguare l'organico attraverso la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato, anche con riferimento alle aziende ad apertura annuale;

- la legge 24 dicembre 2007, n. 247, ha introdotto, in tema di contratto a tempo determinato, un rinvio ad avvisi comuni ed ai contratti collettivi nazionali sottoscritti da Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per stabilire: le attività stagionali, ulteriori rispetto a quelle definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, per le quali non trovi applicazione il limite di trentasei mesi di cui al predetto art. 5, comma 4-bis del decreto legislativo n. 68/2001;

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono quanto segue:

in relazione alla particolarità del settore delle agenzie marittime operanti nel settore delle Crociere e Yacht visto il rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5, comma 4-ter del decreto legislativo n. 368/2001, così come modificato dall'art. 1, comma 40 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui al comma 4-bis del predetto art. 5, non trova applicazione nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità limitatamente alle seguenti situazioni:

agenzie marittime operanti nel settore delle crociere e degli Yacht relativamente a personale addetto ad attività esclusivamente connesse ai settori sopraindicati;

la stagionalità opera solo nel periodo compreso tra il 1 aprile al 31 ottobre di ogni anno;

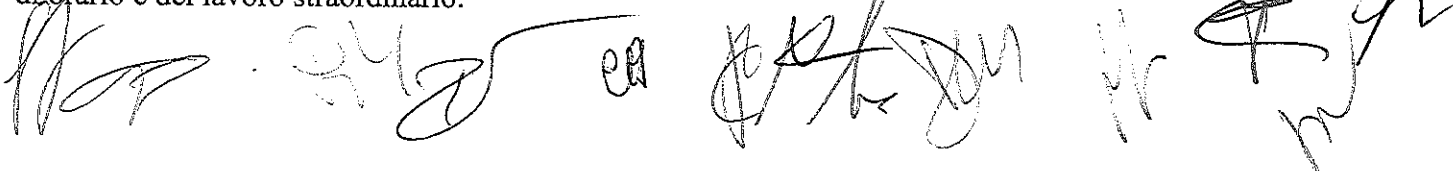
Il carattere stagionale del contratto a termine deve risultare dal medesimo atto scritto di cui all'art. 1 comma 2 della legge 368/2001.

Al momento della stipula del contratto a termine stagionale l'azienda deve darne specifica comunicazione con indicazione del profilo professionale del lavoratore, anche tramite la propria organizzazione di appartenenza, alle RSA/RSU o alle OO.SS. territorialmente competenti ed alle OO.SS. nazionali.

Art. 19 bis - Banca Ore

In via sperimentale, ferma restando la normativa sul lavoro straordinario di cui all'art. 19, le parti convengono quanto segue:

Le aziende interessate, previa comunicazione ed intesa con Rappresentanze sindacali aziendali, o in mancanza con le OO.SS. territoriali, potranno attivare la Banca ore per la gestione della flessibilità di orario e del lavoro straordinario.



In caso di attivazione del presente istituto le ore di lavoro straordinario prestate successive alla 120 ora annua, fermo restando il pagamento della maggiorazione prevista dal vigente contratto, confluiranno in una "banca ore" individuale ed il lavoratore usufruirà di corrispondenti riposi compensativi;

Con accordo aziendale/territoriale le parti potranno determinare un diverso limite da cui far decorrere l'applicazione della banca ore nonché regolamentare le modalità di godimento dei riposi compensativi.

Relativamente all'articolo 36 del CCNL, convenuta la necessita di tipizzare le condotte sanzionabili con riferimento alle modifiche introdotte dalla legge 92/2012 c.d. Fornero le parti decidono di demandare ad una commissione tecnica paritetica la stesura definitiva della bozza di articolato sotto riportata risolvendo le problematiche ancora in essere relative ai seguenti aspetti Utilizzo dei mezzi informatici e di comunicazione, svolgimento di attività incompatibile con lo stato di malattia, recidiva, periodo di efficacia dei provvedimenti disciplinari.

#### Art. 36

(Disciplina del lavoro: diritti e doveri delle parti)

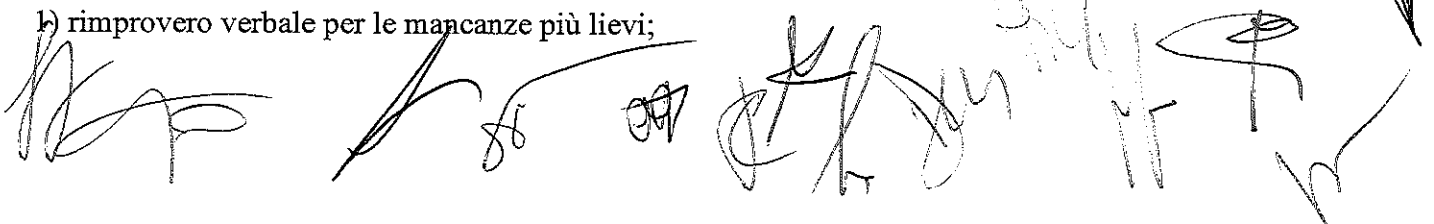
Ferme restando le norme previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, nello svolgimento del rapporto di lavoro i diritti e i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano.

Il lavoratore deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:

- 1) svolgere l'attività con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta;
- 2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro, impartitegli dall'imprenditore o dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;
- 3) non trattare affari per proprio conto o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione ed ai metodi di lavoro dell'azienda, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio;
- 4) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
- 5) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;
- 6) avere cura degli oggetti, macchinari e strumenti e quant'altro a lui affidato.

In conformità a quanto previsto dall'art. 7 della citata legge n. 300/1970, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa ed alla correttezza del comportamento potrà dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- 1) rimprovero verbale per le mancanze più lievi;



- 2) rimprovero scritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa non superiore all'importo di 3 ore di stipendio;
- 4) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore ai 5 giorni
- 5) Licenziamento

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

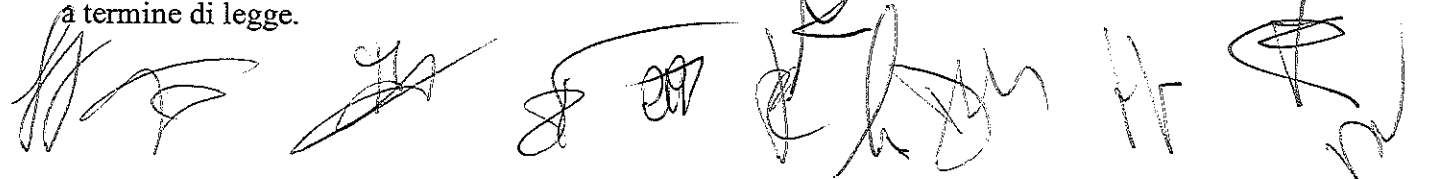
- ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo, senza giustificato motivo;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- guasti per incuria il materiale o la merce che deve trasportare o che comunque abbia in consegna oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali guasti verificatisi;
- sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto o durante il lavoro;
- tenga un contegno inurbano e scorretto verso la clientela ed il pubblico;
- commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

Il provvedimento della sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e lavoro, si applica nei confronti del lavoratore che:

- si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;
- per negligenza nel servizio, arrechi danni all'azienda, al materiale, alle persone o alle macchine;
- si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;
- persista a commettere mancanze già disciplinate con la multa.
- utilizzi impropriamente i sistemi informatici e/o di comunicazione messi a disposizione dall'azienda sempre che la condotta non costituisca ipotesi più grave;
- non osservi le norme e le disposizioni in materia di sicurezza e sull'igiene del lavoro previste dal D.Lgs. 81/2008;
- esegua, fuori dall'orario di lavoro, ma in luoghi di pertinenza aziendale e con l'utilizzo di strumenti aziendali, attività o lavori per conto proprio o di terzi, senza sottrazione di materiale aziendale;
- si assenti ingiustificatamente dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare;

Il provvedimento del licenziamento si applica nei confronti del lavoratore che:

- commetta atti e/o tenga condotte che provochino all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano reati a termine di legge.



A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Gravi atti di insubordinazione nei confronti dei superiori accompagnata da comportamenti oltraggiosi;
- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, durante l'orario di lavoro, attività o lavori per conto proprio o di terzi;
- assenza ingiustificata dal lavoro oltre tre giorni nel corso dell'anno solare;
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale al quale siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza custodia, controllo;
- lo svolgimento durante l'assenza per malattia e/o infortunio di attività incompatibile con la malattia stessa o che comunque possano ritardare o compromettere la guarigione;
- compia abusi dolosi in ordine ai rimborsi spese per trasferte;
- nel caso in cui il lavoratore commetta all'interno dell'azienda, molestie sessuali o cagioni lesioni volontarie fisiche a colleghi o a personale esterno;
- utilizzi impropriamente i sistemi informatici e/o di comunicazione messi a disposizione dall'azienda quando dalla condotta possa derivare nocumento morale o materiale alla azienda e comunque costituisca pericolo per la sicurezza ed integrità dei sistemi informatici aziendali;

Recidiva oltre la terza volta in qualsiasi condotta che abbia comportato l'erogazione della sanzione della sospensione.

L'importo delle multe disciplinari verrà versato all'INPS.

Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute nel presente articolo, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore più grave del rimprovero verbale senza avergli preventivamente e per iscritto contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. La contestazione dovrà essere inviata al lavoratore entro 20 giorni dalla data in cui l'impresa ha avuto conoscenza del fatto contestato.

Il lavoratore, entro il termine perentorio di 10 giorni lavorativi dalla data di ricevimento della contestazione, potrà fornire le proprie giustificazioni per iscritto o chiedere di essere sentito a sua difesa con la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La sanzione disciplinare se comminata dovrà essere inviata dall'impresa a lavoratore entro e non oltre 30 giorni dalla scadenza del termine di 10 giorni stabilito dal precedente comma.

Tale termine potrà essere prorogato una sola volta per un periodo massimo di ulteriori 30 giorni qualora la valutazione delle giustificazioni richieda una particolare attività istruttoria, previa comunicazione al lavoratore da inviarsi nel termine di cui al comma precedente.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o di quelle previste dall'art. 49 del presente contratto.

In caso di ricorso in arbitrato, qualora risulti accertato che il fatto contestato non sussiste o comunque non costituisce condotta disciplinarmente rilevante con conseguente annullamento della sanzione, le spese sostenute saranno comunque a carico dell'azienda/ente

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Art. 36 bis

Sospensione cautelare

In caso di contestazioni relative a mancanze che possano giustificare l'applicazione della sanzione del licenziamento il datore di lavoro potrà disporre contestualmente la sospensione cautelare non disciplinare dal lavoro con effetto immediato e per l'intera durata del procedimento disciplinare.

Art. 38  
(Trasferte e rimborso spese)

Al personale in missione per servizio, l'azienda corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
- b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio - nei limiti della normalità - quando la durata del servizio obblighi il personale ad incontrare tali spese;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive, necessarie per l'espletamento della missione.

Al personale chiamato quale teste in causa civile o penale per motivi inerenti il servizio, oltre alla retribuzione, saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per viaggi, vitto e alloggio;

d) una diaria, in aggiunta al trattamento di cui sopra, di euro 22 giornaliero nei casi in cui la missione comporti una permanenza fuori dalla sede di lavoro superiore a 12 ore.

Art. 39  
(Trasferimenti)

Al lavoratore che sia trasferito, per disposizione dell'azienda, da una sede all'altra situata in località che comporti l'effettivo trasferimento del domicilio, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.).

Le modalità e i termini di tale rimborso spese saranno concordati preventivamente con l'azienda.

Al personale, in caso di trasferimento, oltre al predetto rimborso è dovuta anche una diaria "una tantum" nella misura di una retribuzione globale mensile, più un decimo della retribuzione mensile per ogni familiare a carico che si trasferisce.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro prima della comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato per iscritto con il preavviso di 1 mese.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, l'Organizzazione imprenditoriale competente per territorio invierà alle OO.SS. copia della lettera con la quale viene comunicato al lavoratore il trasferimento che comporti per il lavoratore stesso un cambiamento di domicilio al di fuori dal comune di residenza originario.

Il personale che non accetti il trasferimento, se licenziato, ha diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso.

Il personale trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione, e salva l'applicazione dei nuovi minimi tabellari delle località ove viene trasferito se più favorevoli, nonché il riconoscimento di quelle indennità e competenze che siano inerenti alle nuove condizioni locali e alle particolari nuove prestazioni.

#### Art. 32

##### *(Trattamento di malattia o infortunio)*

L'assenza per malattia o per infortunio dovrà essere comunicata entro 24 ore, salvo i casi di giustificato motivo.

A richiesta dell'azienda il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico.

Il controllo dell'assenza per infermità può essere effettuato attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

##### *A) Malattia*

Nel caso di interruzione del servizio dovuto a malattia, verrà accordato al dipendente non in prova, il seguente trattamento:

1) per anzianità di servizio fino a sette anni: conservazione del posto di lavoro per mesi nove e corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per quattro mesi e della metà di essa per altri cinque mesi;

2) per anzianità di servizio oltre i sette anni: conservazione del posto per dodici mesi e corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per quattro mesi e della metà di essa per altri otto mesi.

Il trattamento di cui sopra è comprensivo di quanto erogato dall'INPS, esclusa la parte di indennità afferente all'eventuale lavoro straordinario compreso fra gli elementi retributivi presi a base per il computo dell'indennità stessa.

Il trattamento di cui ai due precedenti commi cesserà qualora il dipendente con più periodi di malattia raggiunga in complesso, durante 18 mesi consecutivi, i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati.

In caso di malattie particolarmente gravi, quali a scopo esemplificativo Tbc, tumori, è concesso un periodo di aspettativa non superiore a 12 mesi non retribuito. Tale aspettativa non è computabile ad alcun effetto contrattuale nell'anzianità di servizio. La richiesta di aspettativa deve essere presentata entro e non oltre il primo giorno lavorativo successivo alla scadenza dei termini previsti nel comma precedente.

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento del dipendente, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ai fini del computo dei diritti di cui sopra si sommano tutti i periodi di assenza per malattia, ad esclusione di quelli derivanti dalle seguenti patologie: Tbc, tumori, sclerosi multipla, morbo di Parkinson, morbo di Halzaimer, occorsi al lavoratore durante un arco temporale di 18 mesi. L'arco temporale da assumere per il calcolo coincide con i 18 mesi consecutivi immediatamente precedenti qualsiasi momento considerato ove concomitante con lo stato di malattia in corso e con l'esclusione del periodo di prova.

L'esclusione dal computo del periodo di comporto delle assenze derivanti dalle patologie sopraindicate avverrà solo se certificate e tempestivamente comunicate all'azienda al momento

mtb  
R  
Alu

P  
A

AR

Alu  
V  
P

Alu

Alu

Alu  
P  
Alu  
P  
Alu  
P

del loro insorgere. L'esclusione del periodo di comporto decorrerà dal momento della effettiva comunicazione all'azienda.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consente al dipendente di riprendere servizio, egli potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto di cui all'art. 41. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

#### B) Infortunio sul lavoro

Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili come tali dall'INAIL.

Al lavoratore sarà conservato il posto di lavoro per tutto il periodo riconosciuto dall'istituto assicuratore per la corresponsione dell'indennità per l'invalidità temporanea.

Nel caso di interruzione del servizio dovuto ad infortunio, verrà accordato al dipendente non in prova, il seguente trattamento economico:

- corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per dieci mesi.

Il trattamento di cui sopra è comprensivo di quanto erogato dall'INAIL.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare a suo carico contro gli infortuni sul lavoro tutto il personale con mansioni impiegatizie che abitualmente esplica le sue mansioni fuori dell'ufficio.

L'assicurazione di cui al precedente comma deve garantire all'impiegato, ove già non assicurato con l'INAIL:

- per il caso di morte: 5 annualità di retribuzione globale;

- per il caso di invalidità permanente: 6 annualità di retribuzione globale.

#### Art. 23 Bis

##### Premio di fidelizzazione aziendale

Le aziende che alla data di stipula del presente contratto non riconoscano, per accordo o uso aziendale, premi e/o gratifiche una tantum legate all'anzianità aziendale, comunque denominate, erogheranno ai lavoratori al compimento del venticinquesimo anno di permanenza in azienda (anche convenzionale a seguito di trasferimenti di azienda ex art. 2112 c.c.), un premio una tantum denominato premio di fidelizzazione aziendale pari a mezza mensilità lorda con un tetto massimo di € 2.000,00;

L'importo di cui sopra sarà erogato con la busta paga successiva al compimento del 25° anno;

La presente norma si applica ai lavoratori che raggiungeranno l'anzianità sopraindicata successivamente alla data di efficacia del presente contratto.

#### Art. 34 bis

##### Lavoro Part-time per maternità.

Le parti convengo di demandare alla commissione tecnica la stesura di una articolato contrattuale che preveda il diritto alla trasformazione temporanea a part time a seguito di maternità/paternità in base ai seguenti parametri:

aziende da 21 a 50 dipendenti 1 part-time;

aziende da 51 a 75 dipendenti 2 part-time;

dal 76 dipendente un part-time ogni 25 dipendenti;

il part time sarà concesso per periodi semestrali a rotazione;

si demanda alla contrattazione di secondo livello l'attuazione delle possibilità di usufruire ad ore del congedo parentale ai sensi dell'art. 1 comma 339 l. 228/2012;

le parti confermano l'Una tantum di cui all'art. 54 del CCNL e il conseguente aggiornamento delle date sarà determinato tra le parti mediante scambio di comunicazioni.

#### AUMENTI Retributivi

Le parti concordano altresì un aumento economico riferito al 4° livello così composto:



- € 35,00 con decorrenza dal 1 luglio 2015;
- € 35,00 con decorrenza dal 1 giugno 2016;
- € 35,00 con decorrenza dal 1 aprile 2017;

La commissione dovrà terminare i propri lavori entro e non oltre il 31 gennaio 2015

La presente ipotesi di accordo sarà sottoposta al percorso assembleare dei lavoratori e della Federagenti e le parti si impegnano a comunicare lo scioglimento della riserva entro il 31 gennaio 2015.

Federagenti:

