

U.S.C.L.A.C. / U.N.C.DI.M./S.M.A.C.D.

(Unione Sindacale Capitani Lungo Corso al Comando /Unione Nazionale Capitani Direttori di Macchina /Stato Maggiore Abilitato al Comando o alla Direzione di Macchina)

16121 GENOVA - Via XX Settembre 21/10 - Tel. (010) 5761424 - Fax (010) 5535129

usclac@libero.it

uncdim@libero.it

smacd@libero.it

www.usclac.it

DA CITARE NELLA RISPOSTA n. 33388

Genova, 13 Febbraio 2014

SPETT.LE COMMISSIONE DI GARANZIA
DELL'ATTUAZIONE DELLA LEGGE
SULLO SCIOPERO NEI SERVIZI
PUBBLICI ESSENZIALI.

Alla c. a. Dott.sa VALERIA SGRO'
e- mail: v.sgro@cgsse.it

OGGETTO: Note di parte in esito all'audizione collettiva delle OO. SS del 03.02.2014- Sciopero CAREMAR in astensione dal lavoro straordinario.

In esito agli argomenti discussi in sede di audizione di cui all'oggetto e all'impegno a margine della stessa di fornire delle note scritte, di seguito le interpretazioni e intendimenti delle scriventi Unioni Sindacali.

PREMESSA

Come già in sede di audizione, le scriventi Unioni ribadiscono la legittimità dello sciopero "in astensione dal lavoro straordinario", in atto presso la Spett.le CAREMAR. Il convincimento trova conferma nei contenuti della Deliberazione n. 03/130 dell'11.09.2003 di codesta Commissione – "*Orientamento di carattere generale in tema di astensione dal lavoro straordinario*".

D'altra parte anche la stessa Commissione, proprio in merito allo sciopero di cui trattasi, con la Decisione **Posiz. N. 121/14 Settore TM – Prot. 0001183/TM del 23.01.2014** – per altro confermata in sede di audizione del 03 u.s. – si è conformata ai contenuti della succitata Delibera n. 03/130 del 11.09.2003 laddove prende atto di uno sciopero "legittimamente dichiarato" e riguardante "astensione da lavoro straordinario".

Infatti, nella parte deliberativa della precitata Delibera si rileva quanto segue:

- 1) *L'astensione collettiva dal lavoro straordinario, in quanto legittimamente richiesto, costituisce forma di sciopero alla quale sono applicabili le regole di cui alla legge 146/1990 e ss. mod;*
- 2) *Il periodo per il quale i lavoratori dichiarano di astenersi dal lavoro straordinario viene considerato come unica azione:*
- 3) **LA DURATA DI CIASCUNA AZIONE DI SCIOPERO NON E' CONSIDERATA ABNORME E, DUNQUE, ELUSIVA DELL'OBBLIGO LEGALE DI**

PREDETERMINAZIONE DELLA DURATA, SE CONTENUTA IN TRENTA (30) GIORNI:

- 4) *Nel caso in cui la proclamazione della seconda astensione dal lavoro straordinario sia intervenuta successivamente alla fine della prima astensione, le due azioni di sciopero si considerano distinte e, la proclamazione successiva deve avvenire almeno 3 giorni dopo l'effettuazione del primo;*”.

Da un'attenta lettura del punto 3) emerge quindi *per tabulas* la legittimità dello sciopero nelle modalità di cui trattasi, mentre il punto 4) è altrettanto dirimente significando che, rispettando la tempistica prevista, dette modalità di sciopero possono replicarsi per successivi 30 giorni.

Stando quanto sopra, le scriventi Unioni ritengono altresì che fatta salva la giornata lavorativa di otto ore contrattualmente assunta, secondo i principi di cui sopra, **considerano altrettanto legittimo la effettuazione di uno sciopero “legittimamente dichiarato” e riguardante “astensione da lavoro straordinario” a partire già dopo l'ottava ora** di cui alla giornata lavorativa intesa dalle 08.00 alle 17.00, come da CCNL, in particolare – come del caso di specie – con il personale in “servizio giornaliero di navigazione”, intendendo per esso - quello nel quale il personale non si alterna in turni di guardia (4 ore di servizio e 8 di riposo come avviene nel “turno di navigazione” per tutti i servizi continuativi della nave nella giornata senza rimpiazzo – e compreso tra le 13 e le 16 ore di lavoro.

Tutto ciò premesso, a seguire, i punti di vista delle scriventi Unioni Sindacali sulle varie problematiche poste nel corso dell'Audizione di cui all'oggetto.

SERVIZI ESSENZIALI DA EFFETTUARE NELLE VARIE MODALITA' DI SCIOPERO:

Nella versione di sciopero “legittimamente dichiarato” e riguardante la sola “astensione da lavoro straordinario”, a partire dalla ottava ora della “giornata lavorativa”, nel caso di un unico turno continuativo giornaliero, ovvero un unico equipaggio per tutto l'arco d'impiego della nave nel “servizio giornaliero di navigazione”, **non vi può essere obbligo alcuno di effettuazione dei c.d. “servizi minimi essenziali”**, tenuto conto del contenuto della Delibera 03/130 di codesta Commissione, dei contenuti di cui all'art. 13 della Legge n. 146/90 e succ. modd. ed in considerazione altresì – nel caso di specie – della vasta gamma di servizi alternativi, offerti dai diversi vettori operanti nel Golfo di Napoli e per tutto l'arco della giornata. Diversamente inteso il caso in cui viene svolto il “servizio giornaliero di navigazione” con impiego di più turni di personale ed a condizione che l'espletamento del lavoro in più turni sia applicato in maniera sistematica e non occasionale, magari nel corso di uno sciopero in “astensione da straordinario, nel qual caso si configurerebbe un attività antisindacale, tesa solamente ad annullare il diritto di sciopero in corso.

Nella versione di sciopero H 24 ovvero di una singola giornata di sciopero, in costanza di O.L. come su descritta, ovvero - quella nella quale il personale non si alterna in turni di guardia (4 ore di servizio e 8 di riposo come avviene nel “turno di navigazione” per tutti i servizi continuativi della nave nella giornata senza rimpiazzo, ma svolge la sua attività per tutto l'arco di impiego della nave nella giornata, senza rimpiazzo, ” – e compreso tra le 13 e le 16 ore di lavoro, devono essere garantiti i servizi minimi (da ridefinire e concordare), **a condizione che l'espletamento di detti servizi essenziali si esauriscano entro l'orario massimo di lavoro giornaliero (14 ore) di cui al Dlgs. n. 271/99, così come modificato dall'art. 3 del Dlgs. N. 108/2005, nonché della previsione di cui all'art. 12 del DPR n.**

324/2001, al fine di assicurare almeno 10 (dieci) ore di riposo continuativo per il personale che svolge servizio di guardia.

Il convincimento in tal senso è ricondotto ai seguenti motivi:

1. *In primis*, il limite concludente nelle 14 ore della effettuazione dei servizi minimi è atto dovuto dal momento che la previsione delle deroghe all'orario di lavoro, pure previste da Direttive Comunitarie e dagli strumenti legislativi su menzionati (DD.LL 271/99 - 108/2005 e DPR 324/2001) non possono applicarsi per mancanza di "validate" norme attuative della Contrattazione Collettiva, stante anche il dettato di cui alla Legge Comunitaria 2013 - Legge 06.08.2013 n° 97 , G.U. 20.08.2013 – "*Disposizioni volte al corretto recepimento della direttiva 1999/63/CE relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare*", di modifica dell'art. 11 del Dlgs. N. 271/99 e succ. disposizioni per ripristino corretto indirizzo Direttiva 1999/63/CE, come da Lettera Circolare R.U. 0000620 del 16.1.2014 del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti – Direzione Generale Per il Trasporto Marittimo e per Vie d' Acqua Interne, che si allega;
2. *In secundis*, in quanto "deroghe" si configurerebbero come "straordinario" che, essendo tale, non esprime alcun nesso obbligazionale alla effettuazione di servizi minimi in caso di sciopero e che, oltretutto, andrebbero a stravolgere i limiti massimi dei parametri di riferimento, di cui ai contenuti dell'art. 13 della Legge n. 146/90.

DISTINZIONE TRA ORARIO ORDINARIO E ORARIO STRAORDINARIO:

Altra questione scaturita in seno all'Audizione circa talune convinzioni discordanti di altra O.S presente, comunque del tutto infondate, circa la distinzione del lavoro "ordinario" (giornata lavorativa) e lavoro "straordinario", dirimente anche per stabilire la legittimità dello sciopero "in astensione da straordinario", si ribadisce che le ore eccedenti la giornata lavorativa di 8 ore sono per definizione e sostanza ore di "straordinario", così come da CCNL Navi e CCNL Aliscafi e Accordi sindacali aziendali vigenti presso la CAREMAR. Posta quindi la giornata lavorativa di 8 ore, l'orario di lavoro c.d. "ordinario" universalmente riconosciuto è stato sempre compreso tra le ore 08.00 e le 17.00 per le navi e i mezzi veloci a turno continuativo giornaliero. Al di fuori di tale orario, ogni prestazione lavorativa si configura come prestazione lavorativa "straordinaria" da remunerare in forma maggiorata, rispetto all'ordinario e salvo ulteriori maggiorazioni per le fasce di lavoro c.d. notturno, compreso – come da previgente previsione contrattuale – tra le ore 20.00 e le ore 06.00. Ne deriva che anche per il caso CAREMAR, ovvero in presenza di più turni e/o di un unico turno "*nel quale il personale non si alterna in turni di guardia (4 ore di servizio e 8 di riposo come avviene nel "turno di navigazione" per tutti i servizi continuativi della nave nella giornata senza rimpiazzo, ma svolge la sua attività per tutto l'arco di impiego della nave nella giornata, senza rimpiazzo*", la giornata lavorativa, intendendosi per essa ore di "lavoro ordinario", non può superare le 8 ore di prestazione lavorativa.

Nessun pregio quindi possono avere eventuali riferimenti di parte aziendale, infondatamente ritenuti incidenti sulla definizione della giornata lavorativa/lavoro ordinario e asseritamente scaturenti dalla Organizzazione del Lavoro attualmente applicata in CAREMAR e di cui in appendice al CCNL. E' appena il caso di far rilevare che – fermo restante i riferimenti giuridici su esposti danno inequivocabilmente una precisa e puntuale definizione del contendere – la suddetta O.L. (vedi Accordo Interpretativo in allegato) fa riferimento all'applicazione dell'art. 13 della Convenzione 109 di cui alla Legge n. 157 del 10.04.81 ed ai limiti massimi di lavoro all'epoca previsti – 24 ore di lavoro massime in un arco di 48 di riferimento – mai implementata alla luce delle maggiori tutele e massimi lavorativi giornalieri/settimanali/mensili, previste dagli intervenuti strumenti legislativi Dlgs. N. 271/99,

Dlgs. N. 108/2005 e DPR N. 324/2001. I marittimi CAREMAR, continuano infatti a vedersi iniquamente decurtati lo stipendio a mezzo della c.d. “trattenuta turnistica” in funzione della primitiva O.L. quando, viceversa, le maggiori tutele di cui agli intervenuti strumenti legislativi, in applicazione alla Direttiva 1999/63/CE, prevedono che laddove possa essere derogato il nuovo più favorevole limite massimo giornaliero dell’orario di lavoro si devono assicurare – quindi “accreditare”- più lunghi o frequenti riposi ai lavoratori e giammai continuare a decurtarne lo stipendio, attraverso il trattenimento in toto delle ferie e riposi compensativi maturati, più una quota di ore di straordinario, in funzione di una Contrattazione Integrativa funzionale ai precedenti massimali di cui alla Legge n. 157 del 10.04.1981.

Altresi il Verbale di Chiarimento 27 maggio 1994, intercorso tra Fedarlinea e FILTCGIL-FITCISL-UILTRASPORTI, risulta inconferente e non può essere messo in alcun modo in relazione alla definizione del lavoro ordinario in quanto è finalizzato esclusivamente alla definizione economica delle ore da trattenere, al fine di consentire la fruizione del c.d. rapporto 1 – 1. D’altra parte, nella denegata ipotesi, la Legge annulla ogni norma pattizia.

Infatti, il riferimento logico-giuridico consolidato è sempre stata la singola giornata lavorativa di esecuzione dell’attività lavorativa, fermo restante il periodo di sette giorni lavorativi e quindi dei limiti temporali della c.d. “settimana lavorativa pari a 48 ore – oggi 40 – in virtù delle maggiori tutele e riduzioni dell’orario di lavoro di legge e norme pattizie. Solo con la sopravvenuta **legge n. 196 del 1997, art. 13, è stata introdotta la c.d. “media multi periodale”, per cui il riferimento non è più solamente l’orario giornaliero ma questi è posto in diretta correlazione all’intera settimana lavorativa.**

Quanto sopra trova conferma in **Cass., 4 dicembre 2000 n. 15419** che così recita: *“da una lettura logico-sistematica della legislazione in materia di orario di lavoro si desume che, come regola generale, la settimana di calendario costituisce il parametro di riferimento dell’orario massimo normale sia in relazione alla singola giornata lavorativa sia in relazione all’intera settimana lavorativa (rispettivamente corrispondenti ad 8 e 48 ore di lavoro effettivo ex art. 1 r.d.l. n. 692 del 1923, conv. nella legge n. 473 del 1925, e quest’ultimo ridotto a 40 ore di lavoro effettivo dall’art. 13 della legge n. 196 del 1997).”*, escludendo, per altro, che *“la contrattazione collettiva possa derogare, in considerazione sia della rilevanza costituzionale della durata massima della giornata lavorativa sia dell’autonomia – e non alternatività – dell’orario giornaliero rispetto all’orario settimanale.”*

Riassumendo, appare pacifico che **una giornata di lavoro ordinario è compendiata in un massimo di 8 (otto) ore di prestazione lavorativa nelle 24 che compongono un giorno H 24 e che eventuali altre prestazioni aggiuntive sono considerate “ore di lavoro straordinario”, da compensare con la prevista maggiorazione retributiva, rispetto al valore economicamente intrinseco del “lavoro ordinario”.**

Ad abbondandum, giova far rilevare che – fermo restante i contenuti di cui al CCNL per Navi e CCNL per Aliscafi vigenti, nelle loro articolazioni confermano ampiamente quanto testè descritto – **la Contrattazione Collettiva di primo e secondo livello descrive, anche graficamente, il sinallagma funzionale tra prestazione ordinaria e straordinaria.** Di seguito si offre in allegato un contributo di una determinatezza consolidata e cristallizzata nel tempo:

- 1) **Accordo sindacale 24.01.1992 - Accordo interpretativo complementare...- per “servizio giornaliero di navigazione”:**
“..per tutto il personale imbarcato, l’orario di lavoro normale di 8 ore continuativo sarà effettuato dalle 8 alle 17 all’interno di un arco di servizio massimo di 16 ore (compreso tra le ore 06 e le ore 22).....”Tutte le ore di servizio eccedenti le 8 ore di lavoro ordinario e l’ora del pasto, da comprendersi tra le ore 12 e le ore 14, quando integralmente ed effettivamente usufruita- vanno compensate con altrettante ore di straordinario giornaliera..” OMISSISS;

- 2) **Protocollo interpretativo dell'”Accordo sindacale per l'organizzazione del lavoro a bordo delle navi passeggeri delle Soc. Regionali Marittime CAREMAR- TOREMAR – SIREMAR”**. Ancorchè tale accordo si riferisca ad una turnazione c.d. 1 – 1 di 14 gg. a bordo e 14 in riposo, poi trasformato in 7 e 7 da successivi accordi sindacali, si può agevolmente rilevare che nei “chiarimenti” esplicitati, è ben precisato il concludente che – fermo restando l'impiego del marittimo per 16 ore giornaliera, coincidenti con l'arco di impiego commerciale del mezzo nautico - le ore di lavoro ordinario sono contenute in 8 ore - “...a detrarre ore di lavoro giornaliero (8 x 14)..” – e che la prestazione eccedente sono “...sono ore da compensare come lavoro straordinario”;
- 3) **Prospetto di Presenza/Straordinario a bordo (sinallagma funzionale)**: In detto prospetto sono pedissequamente riportati i periodi di lavoro a bordo di ogni singolo componente l'equipaggio. Anche qui si può agevolmente rilevare che, detratte le 8 ore di lavoro “ordinario” giornaliero – intese sempre in arco lavorativo compreso tra le 08.00 e le 17.00 – le restanti prestazioni lavorative vengono ritenute ore di “straordinario” e riportate, per le gradate differenziazioni retributive (notturno/feriale/festivo), appunto nelle colonne “STRAORDINARIO”. Conseguentemente, come da “statino paga” e detratte le ore di cui alla residuale e anacronistica “trattenuta turnistica”, l'Azienda provvede a remunerare sottoforma di “straordinario” le suddette prestazioni, eccedenti le 8 ore giornaliera.

Ovviamente, quanto offerto è solo uno spaccato dei più significativi di quanto riportato in più accordi sindacali, temporalmente succedutisi, in ordine alla definizione e distinzione tra orario ordinario e orario straordinario, in diretto nesso eziologico ai fini della quantificazione della giornata lavorativa. D'altra parte, come emerge dai contributi offerti, vi è stato tra le parti Azienda-OO.SS – Prestatori d'opera, un comportamento concludente e cristallizzato nel tempo che non offre ragionevolmente alcun minimo di dubbio su quanto sostenuto dalle scriventi Unioni Sindacali.

RIMODULAZIONE E QUANTIFICAZIONE SERVIZI MINIMI ESSENZIALI DA ASSICURARE DURANTE LO SCIOPERO – ACCORDO 14.01.1991

Le scriventi Unioni Sindacali – per le motivazioni già addotte in premessa – ritengono che agli effetti del contenuto della Delibera 03/130 di codesta Commissione, dei contenuti di cui all'art. 13 della Legge n. 146/90 e succ. modd. ed in considerazione altresì – nel caso di specie – della vasta gamma di servizi alternativi, offerti dai diversi vettori operanti nel Golfo di Napoli e per tutto l'arco della giornata, **nella versione di sciopero “legittimamente dichiarato” e riguardante la sola “astensione da lavoro straordinario”, non ricorra obbligo alcuno di effettuazione di servizi minimi essenziali.**

In ordine poi al riferimento di altre OO.S.S. al presunto consolidamento degli “..orari stabiliti dall'accordo 14.01.91 tra le parti..” vale ribadire che nel corso dell'Audizione di cui è causa, il Commissario dott.ssa Montecchi ha ben precisato che di tale accordo è entrata in possesso solo ora e in via incidentale e che la Commissione nulla ha in archivio e MAI tale accordo è stato esaminato dalla Commissione medesima. Accordo in ogni caso, che le scriventi Unioni Sindacali ritengono desueto e hanno ampiamente contestato, sia per lo stravolgimento unilaterale della CAREMAR dei relativi contenuti in *peius* e sia perché non rispettoso dei parametri massimi di cui all'art. 13 della Legge 146/90 e ss. mod. che la stessa Commissione di Garanzia adotterebbe, laddove chiamata a procedere in forma coattiva a imporre dei servizi minimi, in assenza degli stessi e/o in presenza di disaccordo tra le parti del settore di causa.

Infine, per puro tuziorismo e sempre in ordine ai riferimenti ad accordi, allegati, successive integrazioni e relative Delibere della Commissione di Garanzia, di altra O.S. in comunicati al

personale Caremar e media relativi ad informative di cui all'Audizione in oggetto, ritenendo fuorvianti talune affermazioni, le scriventi Unioni Sindacali osservano che:

- 1) Gli accordi citati trattano essenzialmente di Protocolli in materia di regolamentazione degli scioperi nel settore e delle Procedure di Raffreddamento e la Conciliazione degli eventuali conflitti e giammai di servizi essenziali da effettuare presso CAREMAR, in caso di scioperi;
- 2) Solamente l' Accordo Sindacale 1° agosto 2000 di cui all'Allegato al Protocollo delle Relazioni Industriali nel Gruppo Tirrenia del 1° agosto 2000 e succ. modifiche, riporta i servizi essenziali da effettuare dalla allora Tirrenia nelle tratte continentali-Isole maggiori, in virtù del fatto (Delib. Commissione Garanzia 04.03.99) che *“soltanto la Società Tirrenia di Navigazione è vincolata all'obbligo di traghettare passeggeri in coincidenza con i collegamenti ferroviari in Sardegna e nel continente”*;
- 3) Gli altri accordi intercorsi tra le OO.SS e Gruppo Tirrenia, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, al pari del precitato accordo 14.01.91 – a differenza **degli** accordi sui Protocolli – non si trova traccia negli Atti della Commissione e, riteniamo che non a caso nel corso della Audizione presso la Commissione, la stessa ha più volte raccomandato e auspicato di pervenire ad accordi condivisi (in ossequio al mandato della Legge) di settore, ad evitare assunzioni d'imperio da parte della Commissione;
- 4) Posto che queste Unioni Sindacali hanno ampiamente denunciato l' Accordo 14.01.1991 e, in ordine di tempo appena il 05.03.2013, in quanto ritenuto desueto e ampiamente abusato, a causa dello stravolgimento unilaterale *in peius* da parte della CAREMAR dei relativi contenuti. Inoltre, ribadiscono che lo stesso non tiene conto della vasta gamma dei servizi offerti da altri vettori operanti sulle stesse rotte; rotte servite appena per il 20 -25 % del totale da CAREMAR. Inoltre, i contenuti dell'accordo – per altro mai esaminato dal codesta Commissione – non si evidenzia rispettoso dei parametri massimi di cui all'art. 13 della Legge 146/90 e ss. mod. .

Cionondimeno, le scriventi Unioni auspicano di poter pervenire ad accordi collettivi condivisi, al fine di rimodulare e stabilire qualitativamente e quantitativamente i servizi minimi da effettuare in stato di sciopero – con particolare riferimento a scioperi h 24, ritardo partenze, ecc. – in contemperamento con i contenuti dell'art. 13 della Legge n. 146/90 e succ. modd., tenuto conto dei servizi alternativi presenti, nonché in rapporto ad altre forme di servizi minimi di settori e contigui.

Tanto si doveva, restando a disposizione per ogni eventuale chiarimento.

Distinti saluti

USCLAC/UNCDIM/SMACD
Il Presidente



(A. Nobile)

Spettabile

Accordo sindacale per l'organizzazione del lavoro a bordo delle navi passeggeri delle Soc. Regionali Marittime CAREMAR - TOREMAR - SIREMAR

A seguito dei chiarimenti richiesti resta inteso che il dispositivo che regola l'articolazione dei turni recepito dall'accordo 31/7 è sostanzialmente quello contemplato dall'art. 13 della convenzione n. 109 di cui alla legge n. 157 del 10/4/1981 nel quale vengono fissati i criteri per la concessione di periodi di esenzione dal servizio o dalla presenza a bordo dei marittimi che effettuano prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale.

A maggior chiarimento, si ritiene opportuno indicare un esempio di applicazione, ad un arco lavorativo di 16 ore giornaliero, per una nave che ricade nelle condizioni previste dall'accordo nell'ipotesi di un rapporto tra impiego e riposo di 1 : 1 - .

ore di lavoro complessivamente effettuate in 14 gg. 224

a detrarre ore di lavoro giornaliero (8 x 14) 112

Differenza 112

Tale differenza viene così ripartita :

- ore da compensare come lavoro straordinario 80

- esenzione dal servizio di 16 ore per due settimane 32

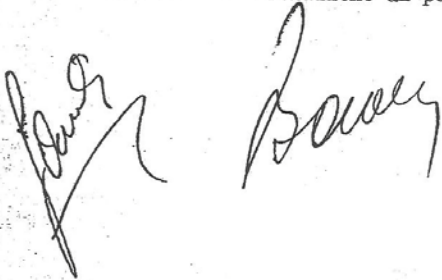
pari a 4 giorni di riposo che si aggiungono ai riposi compensativi maturati (8 giorni) più il rateo di ferie (2 giorni).

Applicando questo dispositivo all'intero arco dell'anno e tenuto conto delle festività infrasettimanali potrà rimanere, a favore del marittimo

un conguaglio di ferie.

Ne consegue che per consentire al personale di alternare ai giorni di servizio prestato a bordo altrettanti giorni di riposo, verrà conteggiato il numero complessivo delle ore di lavoro effettuate nel periodo di due settimane consecutive; da tale numero sarà detratto quello delle ore di normale lavoro giornaliero; dalla differenza verranno accontonate n. 16 ore settimanali, o pro-rata, che saranno compensate ^{mentre} sotto forma di "esenzione dal servizio" /le residuali ore verranno compensate come lavoro straordinario.

Per quanto riguarda i marittimi componenti gli equipaggi utilizzati su navi che superano le 16 ore giornaliere d'impiego e quindi con rotazione ogni 12 ore, in sede interaziendale o aziendale saranno stabiliti i criteri per garantire ai lavoratori il fruimento delle ferie e dei riposi compensativi maturati. Sempre in sede aziendale o interaziendale, saranno determinate le modalità per la rotazione dei marittimi in relazione ai periodi di imbarco da effettuare.



MATICOLA		QUALIFICA	COGNOME E NOME		TIPO CONTR.						FIRMA		FIRMA		
		FARO			RO		CRL		TO		T'UFFLE COP		COMANDANTE		
GIORNI	LINEA	NAVE	PERIODO DI LAVORO	STRAORDINARIO			Ore mensili		ORE LAVORO	MENSILE	PROPORZIONE	SALARIO	MENSILE	MENSILE	MENSILE
				FESTIVO LINEA	FESTIVO LINEA	FESTIVO PORTI	7	70							
1			LICENZA												
2			0600-2200	-	5	2									
3			0600-2200	-	5	2									
4			0600-2200	-	5	2									
5	1/2		0600-2130	-	5	1,5									
6			0530-2130-2400	-	5	2	25	25							
7			0600-0600 LICENZA												
8															
9															
10															
11															
12															
13															
14	1/2		0900-2100	-	3	4									
15			0800/0800-2400	-	3	6	8								
16			0800-2400	-	3	4									
17			0800-2030	-	3	4									
18	2		0800-2130	-	5	1,5									
19	1		0530-2130/2400	-	5	2	25								
20	1/2		0600-2400	-	3	4	8								
21			LICENZA												
22			- h -												
23			- h -												
24			- h -												
25			- h -												
26															
27			LICENZA												
28	1/2		0800-2100	-	3	4									
29	1/2		0800-2100	-	3	4									
30	1/2		0800/0800-2400	-	3	4	8								
31	2		0600-2130	-	5	1,5									
		RIMANENZE	TOTALI	45	6	12	35	100	2	14	3	12			
		RIP. CORR. MANG. RIP. FERIE	TOTALI RETTIFICATI												
		FIRMA CHIUSURA T'UFFLE COP											FIRMA CHIUSURA COMANDANTE		

MT	MT	MT	TOTALE	ANNOTAZIONI DIVERSE
COD	IMPORTO/ORE	COD	IMPORTO/ORE	DESCRIZIONE
84		84		
72		72		15-18-19-28 VERA STAGIONE AN. PU
79		73		20 PORTE SSO SANDARCO
77		77		
78		78		



COPIA PER IL MARITTIMO

ACCORDO INTEGRATIVO COMPLEMENTARE DELL'INTESA DEL 27/12/1991 PER I
MARIITIMI IMBARCATI SULLE NAVI PASSEGGERI E TRAGHETTI ADIBITE AI
COLLEGAMENTI LOCALI DI LINEA.

000

Tenuto conto della specificità del servizio, in deroga
al cap.4 del CCNL - "ORARIO DI LAVORO", si istituisce il "Servizio
Giornaliero di Navigazione".

Pertanto per tutto il personale imbarcato, l'orario di lavoro
normale di otto ore continuative, sarà effettuato dalle 8 alle
17 all'interno di un arco di servizio massimo di 16 ore (compreso
tra le ore 06 e le ore 22).

Il servizio avrà inizio un'ora prima dell'orario di partenza
previsto della linea e cesserà mezz'ora dopo l'ultimo approdo
giornaliero.

Tutte le ore di servizio eccedenti le 8 ore di lavoro
ordinario e l'ora di pasto, sarà compensata tra le ore 12 e
le ore 14, quando effettivamente ed integralmente usufruita -
vanno compensate con altrettante ore di lavoro straordinario.

Per quelle linee e quasi servizi che prevedono un massimo
di sei manovre giornalieri, il conto del ridotto indotto
dal servizio nautico, si stabilisce di 2,5 ore di lavoro
imbarcato, un massimo di 2,5 ore di lavoro straordinario giorno-
liere.

Contributi sindacali e quote di servizio.

Con decorrenza 1° gennaio 1992, il marittimo dovrà versare
il contributo sindacale e quota di servizio in ragione dell'1%
su paga base e contingenza, che la Società Armatrice rimetterà
a: FILI/CGIL - FIT/CISL - UIL TRASPORTI - Fondo Marittimo c/o
Banca Nazionale delle comunicazioni - Via Campania, 49 ROMA -
c/c n. 1878/01.

Napoli, 24/1/1992.

FILI/CGIL - FIT/CISL - UIL TRASPORTI

CONFITARMA NAPOLI

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]