

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DI CARONTE & TOURIST ISOLE MINORI (EX SIREMAR)

In data 4 gennaio 2018, nei locali dell'Astoria Palace Hotel di Palermo tra

- La Caronte & Tourist Isole Minori S.p.SA., rappresentata dall'Amministratore Delegato, Edoardo Bonanno, dal Responsabile del Personale, Tiziano Minuti e dal Responsabile Operativo, Rosario Donato;
- Le OO.SS. regionali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI e USCLAC/UNCDIM, rappresentate dai segretari generali Amedeo Benigno, Franco Spanò, Agostino Falanga e Antonino Maggio, presente una delegazione di segretari territoriali, rappresentanti sindacali e lavoratori,

si è sottoscritto il presente accordo integrativo aziendale per i dipendenti provenienti dalla ex Siremar.

Preliminarmente le parti si danno reciprocamente atto che, al termine di un negoziato lungo e complesso, si è riusciti a raggiungere un risultato che tiene insieme le necessità aziendali di equilibrio di bilancio con quelle sindacali di risposte concrete alle istanze dei lavoratori.

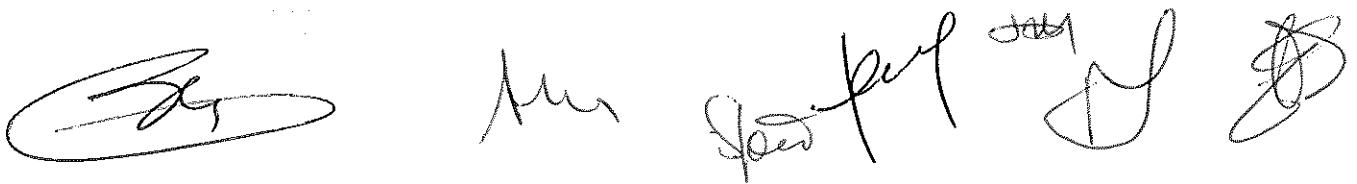
La miglior garanzia per il futuro è, infatti, una Società economicamente sana, che abbia sufficienti risorse per programmare adeguate manutenzioni propedeutiche a percorsi di rinnovo della flotta, ma anche per politiche verso le risorse umane adeguatamente incentivanti e premiali sia sul versante dei salari, sia su quello delle condizioni di lavoro.

Le intese di dettaglio che seguono la presente premessa si muovono in questa prospettiva.

1) TABELLE MINIME DI SICUREZZA

La Società ha presentato alle OO.SS. uno studio prodotto dal R.I.Na che propone una rimodulazione delle tabelle minime attualmente vigenti sulla base di precisi riferimenti tecnico/giuridici. Le OO.SS. hanno esposto in merito le proprie controargomentazioni.

Dopo un ampio confronto, le parti hanno convenuto di rinviare l'argomento al tavolo dell'Autorità Marittima, istituzionalmente deputato, ove esse presenteranno le proprie deduzioni e controdeduzioni, impegnandosi contestualmente (e comunque non oltre la prima metà del mese di febbraio 2018) all'avvio del confronto in sede aziendale sulla definizione delle tabelle d'esercizio, nell'ambito del quale sarà determinato il nuovo fabbisogno organico e – sulla base dell'effettiva consistenza – saranno riformulate le liste di CRL, Turno Particolare e Lista Stagionale, effettuando le relative stabilizzazioni e promozioni.



2) SALARIO D'INGRESSO

Le parti ritengono utile, contestualmente, avviare una politica di ringiovanimento degli organici (anche attraverso strumenti normativi come l'isopensione ecc.), coniugata a processi di stabilizzazione dei rapporti di lavoro, senza che ciò appesantisca ulteriormente il conto economico della Società.

Concordano, pertanto, di istituire in via sperimentale un salario d'ingresso strutturato secondo quanto sotto riportato.

Verrà applicato unicamente il CCNL (dunque senza integrativo) nella parte salariale a chi, provenendo dalla lista stagionale o dal turno generale, sarà stabilizzato essendo inserito in Turno Particolare e imbarcato - per almeno otto mesi all'anno - con contratto a tempo indeterminato nella qualifica di effettivo utilizzo; agli interessati verrà mantenuto l'attuale regime di turnazione.

Verrà applicato il CCNL, sia per la parte salariale che per quella normativa, a chi, alla data di eventuale sottoscrizione dell'accordo, sia iscritto al turno generale o alle liste stagionali e abbia meno di diciotto mesi di anzianità d'azienda (computando anche i periodi con SNS, Cdl e Siremar).

Per il computo dell'anzianità di cui sopra si terrà conto dei periodi di:

- Imbarco;
- comandata;
- infortunio sul lavoro (in costanza d'imbarco);
- licenza matrimoniale;
- Legge 104;
- astensione obbligatoria;
- astensione facoltativa

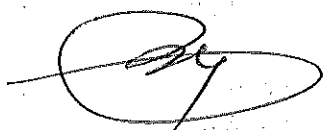
Considerata la sperimentaltà dell'istituto, le parti ne concordano verifiche periodiche con cadenza annuale. L'istituto, comunque, resterà in vigore fino alla scadenza del presente accordo salvo proroghe in caso di *vacatio*, che saranno concordate tra le parti.

3) PREMIO DI PRODUTTIVITA'

La Società precisa che il periodo di riferimento del premio sarebbe quello che si limita al periodo di gestione C&T Isole Minori del comparto navi dell'ex Siremar, e cioè dal 1° settembre 2016 al 31 agosto 2017.

C&T Isole Minori, nonostante il relativo periodo andrebbe correttamente affrontato in sede di SNS che a quel tempo era gestore integrale del servizio, a titolo di riconoscimento dell'impegno profuso da tutto il personale nella fase di avvio dell'attività si farà carico anche degli arretrati del premio per il periodo 12 aprile/31 agosto 2016 per il personale del comparto Navi.

Dichiara che, pur non condividendo i contenuti dell'accordo istitutivo (che infatti chiede vengano ridiscussi, sia nei criteri di riferimento, che negli importi), ne applicherà gli effetti nella percentuale complessiva del 25 % degli importi massimi riportati nell'allegato 3 dell'accordo istitutivo medesimo.



Un acconto pari al 50 % di quanto sopra convenuto è stato erogato con la retribuzione del mese di agosto 2017. Il saldo e gli importi relativi al periodo di gestione SNS saranno erogati con la prima retribuzione utile dopo la sottoscrizione del presente accordo.

Si attiverà contestualmente (e comunque non oltre la prima metà del mese di febbraio 2018) una sessione di contrattazione per la determinazione di nuovi criteri, con decorrenza dal 1° settembre 2017.

4) TURNAZIONE 5:5

Premesso che per il futuro la Società limiterà al minimo l'utilizzo della turnazione 1:1 nella declinazione di 5 giorni a bordo e 5 giorni a terra che genera fisiologicamente un debito medio mensile (al netto di ferie e riposi compensativi) di 5,6 giorni a carico dei marittimi, per le situazioni in cui ciò dovesse d'ora in avanti verificarsi si procederà a compensazione come segue:

- 30 ore rimarranno a carico del lavoratore (2 ore al giorno da straordinario per il personale esecutivo; 2 ore al giorno da guardia in porto per Comandanti e Direttori);
- 16 ore rimarranno a carico della società.

Per il personale in Turno Particolare – in considerazione del disagio della turnazione in parola - verrà dunque istituita una specifica "Indennità di Linea", trattata fiscalmente e previdenzialmente ai sensi dell'art. 51 comma 6 del TUIR. Per il personale in CRL si procederà a una compensazione sulle giornate di riposo/ferie. Resta inteso che lo scomputo delle giornate di terra avverrà secondo la seguente cadenza: ferie, compensativi sabato/domenica, compensativi aggiuntivi e cumulo ore.

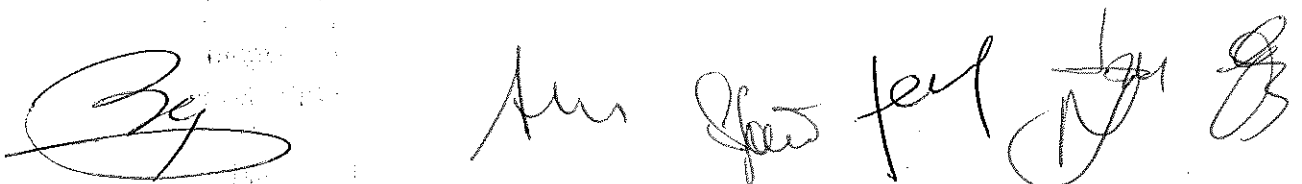
Il computo si applicherà retroattivamente dal 1° settembre 2016. Al personale di TP si compenseranno gli eventuali arretrati in sede di conclusione del primo imbarco successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo.

5) BADGE E PASSAGGI SU NAVI DEL GRUPPO

Essendosi sostanzialmente conclusa la distribuzione dei badge individuali, che tutti i dipendenti sono obbligati a tenere esposti durante il servizio, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo essi avranno diritto a:

- transitare con la propria auto sulle navi della Caronte & Tourist Spa (Stretto di Messina) pagando il prezzo di 2,00 euro a passaggio per il personale esecutivo e 5,00 euro a passaggio per comandanti e direttori di macchina;
- ricevere un biglietto autorità mensile per le tratte diurne esercitate dalla Caronte & Tourist Isole Minori;
- uno sconto del 50 % sulle tratte esercitate dalla Cartour e dalla New TTT Lines (Messina/Salerno e Catania/Napoli) e di cabotaggio esercitate da C&TIM.

Il badge è un tesserino di riconoscimento di carattere personale, il cui uso è limitato rigorosamente a chi ne è titolare. Le condizioni di cui sopra saranno dunque attivate solo in presenza del dipendente, titolare del badge. Ogni abuso sarà perseguito sul piano disciplinare.



6) LINEA C/2 C/6

Rispetto alla turnazione in atto dallo scorso 1° ottobre, si conviene che al personale ivi impiegato si retribuiscono per ogni giornata di lavoro – a prescindere dalle ore di effettiva prestazione – n. 8 ore di lavoro ordinario più n. 1 ora di lavoro straordinario. Le spese di viaggio saranno rimborsate forfettariamente.

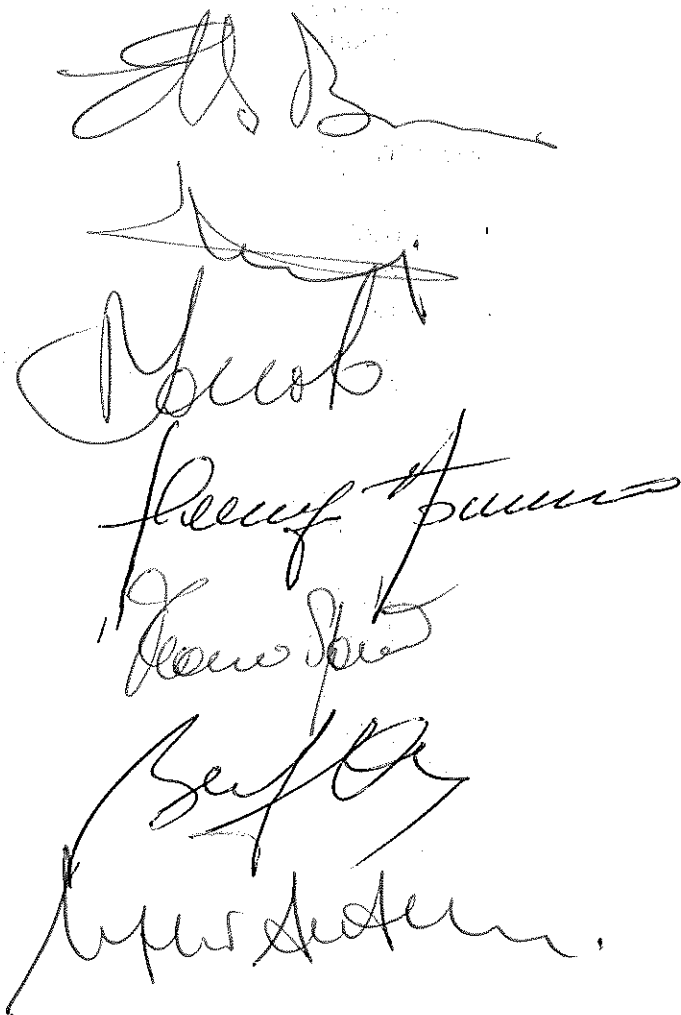
Riguardo alla linea D/2 D/3, la società si riserva una verifica sulle richieste sindacali di applicazione annuale della turnazione 7:7.

7) DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dalla data di sottoscrizione e durerà fino al 31 dicembre 2020, fatte salve diverse disposizioni previste dalla contrattazione nazionale. La contrattazione rimarrà viva per le parti rimaste aperte nel presente accordo (vedi punti 1 e 3).

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le OO.SS. firmano il presente accordo e lo sottoporranno alla verifica dei lavoratori che ne saranno destinatari.



A series of seven handwritten signatures in black ink, arranged vertically. The signatures are cursive and vary in style, representing the representatives of the OO.SS. (unions) mentioned in the text above.