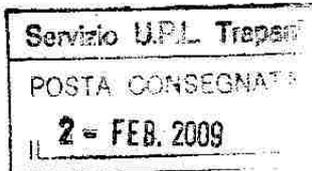


**GRUPPO DEGLI ORMEGGIATORI
DEI PORTI DI TRAPANI, MARSALA E MAZARA DEL VALLO**
società cooperativa a responsabilità limitata

Trapani, li 31 gennaio 2009

Alla Direzione Provinciale del Lavoro
Via Virgilio
91100 TRAPANI

oggetto: Trasmissione Regolamento Interno Art.6 L. 142/2001



Il sottoscritto Vito Figliomeni, nato a Trapani (TP) l'8 gennaio 1950 e residente in Erice, via Miceli, 30, in qualità di legale rappresentante (Presidente) del GRUPPO ORMEGGIATORI DEI PORTI DI TRAPANI, MARSALA E MAZARA DEL VALLO - S.C.R.L. con sede in Trapani, viale Regina Elena - presso Stazione Marittima - recante il numero di iscrizione REA 136091, presso la CCIAA di Trapani, ed in tale veste, ai sensi della norma in oggetto citata,

TRASMETTE

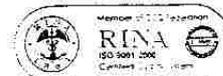
in allegato, per il deposito di legge, il seguente atto:

[X] Regolamento di lavoro ex L.142/2001 approvato dall'Assemblea dei Soci della Cooperativa.

Distinti saluti.

GRUPPO DEGLI ORMEGGIATORI DEI PORTI
DI TRAPANI, MARSALA E MAZARA DEL VALLO s.c.r.l.
IL PRESIDENTE
(cap. VITO FIGLIOMENI)

Sede: Viale Regina Elena, presso Stazione Marittima - 91100 TRAPANI
Telefono/Fax 0923 20144
C.F. e P.IVA 01056050937 - Iscritt. Registro Imprese TP 2000/10934



COPIA X L'UFFICIO

GRUPPO ORMEGGIATORI E BARCAIOLI DEI PORTI
DI TRAPANI, MARSALA E MAZARA DEL VALLO - S.C.R.L.

REGOLAMENTO INTERNO

PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO
AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE 3 APRILE 2001 N. 142

- PREMESSA -

Ai sensi dell'art. 7 dello "*Statuto Sociale*", i Soci cooperatori sono coloro che stabiliscono con la propria adesione alla Cooperativa, o anche successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un ulteriore rapporto di lavoro con la Cooperativa medesima, con il quale contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali, ed i cui rapporti di lavoro in qualsiasi forma instaurati sono disciplinati da apposito "*Regolamento interno*".

Ai fini del presente "*Regolamento*" i Soci cooperatori sono di seguito denominati Soci lavoratori, così come definiti dall'art. 1 della legge 3 aprile 2001 n. 142 e successive modificazioni.

Art. 1 **Oggetto del Regolamento**

Il presente "*Regolamento*", che viene adottato ai sensi dell'art. 6 della legge n. 142/2001 e successive modificazioni, disciplina tutte le **condizioni normative ed economiche relative alla prestazione dell'attività lavorativa** da parte dei Soci per il raggiungimento degli scopi sociali.

Esso definisce e disciplina, innanzi tutto, **la tipologia dei rapporti di lavoro** che, come ulteriori rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo, a quest'ultimo comunque collegati, i Soci lavoratori potranno instaurare con la Cooperativa.

Inoltre, il "*Regolamento*" disciplina, fra l'altro, l'**organizzazione del lavoro dei Soci lavoratori, le modalità di svolgimento delle loro prestazioni lavorative in relazione all'organizzazione aziendale ed ai profili professionali dei Soci stessi, i trattamenti economici a questi spettanti.**

Art. 2 Rapporti di lavoro instaurabili

Tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 3 della legge n. 142/01, e successive modificazioni, **ciascun Socio lavoratore può instaurare con la Cooperativa esclusivamente un rapporto di lavoro subordinato.**

Per i Soci lavoratori ammessi in Cooperativa prima dell'entrata in vigore del presente "*Regolamento*" si conferma che i rapporti di lavoro con essi instaurati hanno natura esclusivamente subordinata.

Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta: al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, la Cooperativa consegnerà al Socio un atto contenente la disciplina della sua prestazione lavorativa nonché copia del presente "*Regolamento*". Tale atto conterrà gli elementi previsti dalle norme di legge vigenti in materia.

Art. 3 Condizioni per l'instaurazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato

Poiché lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richiede prestazioni di lavoro da eseguirsi secondo le disposizioni dettate dalla Cooperativa stessa all'interno della sua organizzazione aziendale e comunque caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, **a seguito della deliberazione di ammissione, il Socio aderisce contestualmente, in forma scritta, alla relativa disciplina contenuta nel presente "*Regolamento*".**

Pertanto, coi Soci lavoratori vengono instaurati rapporti di lavoro subordinato per il profilo di "*ormeggiatore*" e per i diversi profili professionali previsti dal contratto per i Soci designati a compiti amministrativi.

Limitatamente ai Soci con compiti amministrativi, il rapporto di lavoro potrà essere:

- ◆ a tempo indeterminato o a tempo determinato, nei casi consentiti dalla legge;
- ◆ a tempo pieno o a tempo parziale.

Art. 4 Descrizione dell'attività

Il servizio istituzionale degli "ormeggiatori" e dei "barcaioli" è definito nel dettaglio dall'Ordinanza n. 12 del 4 aprile 2008 approvata dal Capo del Compartimento e del Circondario Marittimo di Trapani, di concerto con il Capo del Compartimento e del Circondario Marittimo di Mazara del Vallo. Esso viene fornito a navi ed aliscafi, e comprende:

- ◆ le operazioni d'ormeggio;
- ◆ le operazioni di disormeggio;
- ◆ le movimentazioni lungo banchina
- ◆ il trasporto, con mezzi nautici, di persone e di cose (bagagli, merci, viveri di bordo, ect) da o per navi alla fonda od ormeggiate in porto, nonché tra banchine portuali;
- ◆ ogni altra operazione accessoria inerente alle precedenti.

Nell'ambito dei porti di Trapani, Marsala e Mazara del Vallo tali servizi sono disimpegnati, esclusivamente, da personale qualificato selezionato dall'Autorità marittima.

Detto personale è iscritto in appositi registri, tenuti dalle locali Capitaneria di porto, a norma degli artt. 208 (ormeggiatori) e 215 (barcaioli) del Regolamento al Codice della navigazione ed è costituito, mediante unico Gruppo, in Società Cooperativa a responsabilità limitata denominata "*Gruppo ormeggiatori e barcaioli dei Porto di Trapani, Marsala e Mazara del Vallo*".

Art. 5 Organizzazione aziendale della Cooperativa

Gli Organi sociali della Cooperativa sono quelli previsti dall'art. 23 dello "*Statuto sociale*":

- l'Assemblea;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente;

- il Collegio dei Sindaci, limitatamente ai casi in cui la legge ne prevede l'obbligo;

Ognuno di tali Organi svolge i compiti assegnati dai successivi art. 24, 27, 28 e 29 dello stesso "Statuto".

Art. 6 Direzione del Lavoro

Alla Direzione del Lavoro sovrintende il "*Capo Gruppo*".

La sua figura è svolta dal Presidente della Cooperativa.

Il "*Capo Gruppo*" partecipa al servizio, con gli stessi turni degli altri ormeggiatori, salvo esigenze oggettive di assentarsi temporaneamente per lo svolgimento di compiti istituzionali o amministrativi a lui demandati, nell'interesse generale della Cooperativa.

Il "*Capo Gruppo*" svolge i compiti lui assegnati dall'art.10 del vigente "*Regolamento per il servizio di ormeggio e disormeggio delle navi nei porti di Trapani, Marsala e Mazara del Vallo*" (ordinanza 12/2008 sopra citata).

In particolare egli:

1. si tiene quotidianamente in contatto con la Capitaneria di Porto per ricevere le istruzioni concernenti gli arrivi e le partenze delle navi;
2. prende e mantiene i contatti con i Datori di lavoro;
3. stabilisce i turni di servizio, di riposo e di ferie degli ormeggiatori/barcaioli;
4. è responsabile dell'organizzazione e del funzionamento del servizio di ormeggio/battellaggio, assicurando la reperibilità degli ormeggiatori/barcaioli conformemente alla turnistica;
5. impartisce ordini e direttive sull'esecuzione del lavoro;
6. mantiene l'ordine e la disciplina nel Gruppo.

A norma art. 28 dello "*Statuto sociale*", previa autorizzazione del Consiglio d'Amministrazione, il Presidente può delegare i proprio compiti, in tutto in parte, ad un membro del Consiglio ("*Vice Capo-Gruppo*").

Altra figura di responsabilità, all'interno del Gruppo, è quella del "*Responsabile per la manutenzioni dei mezzi operativi del Gruppo*".

Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro

Questi deve assicurare che la manutenzione dei mezzi venga eseguita, sia sulla base dei piani di manutenzione programmata fornita dal costruttore e/o predisposti presso il gruppo o a seguito delle indicazioni ricevute dalle squadre a mare, provvedendo:

1. ad identificare le operazioni di manutenzione da svolgere;
2. a comunicarle al "Capo Gruppo", al fine di attivare, questi, le procedure di acquisto;
3. a far provvedere, una volta ottenuta l'autorizzazione, alla esecuzione delle necessarie manutenzioni;
4. a verificare l'efficacia dell'intervento.

Egli è, inoltre, responsabile a:

1. controllare la data di scadenza delle periodiche verifiche "R.I.Na.";
2. attuare tutte le azioni necessarie al prevenire, in tali verifiche, non conformità e/o sanzioni da parte dell'Ente.

Il Consiglio di Amministrazione è tenuto ad informare preventivamente i Soci, in assemblea o in altre riunioni appositamente convocate, nei casi di:

- a) modificazione degli organigrammi e della struttura gerarchica della Cooperativa;
- b) adozione di scelte di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o di investimento di particolare rilevanza, o comunque tali da incidere sulle modalità di svolgimento dell'attività aziendale nel suo complesso o sull'assetto dei reparti, degli uffici.

Nei casi in cui, per oggettiva esigenza di tempestività, riservatezza od urgenza, i meccanismi di partecipazione suddetti non possano essere attivati preventivamente è fatto comunque obbligo al Consiglio di Amministrazione di farne oggetto di discussione coi Soci nel più breve tempo possibile.

Art. 7 Organizzazione e distribuzione del lavoro (art. 6, lett. b L. 142/2001)

Gli incarichi di lavoro vengono affidati ai Soci in base alle mansioni loro assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità ed esperienza acquisita.

L'attività degli ormeggiatori è strettamente collegata alla sicurezza portuale; pertanto tale attività deve essere erogata nell'arco delle 24 ore e per ogni giorno dell'anno.

La distribuzione/articolazione dell'orario normale di lavoro è determinata dal Consiglio d'Amministrazione della Cooperativa, e terrà conto dell'esigenza di garantire il funzionamento dei servizi e dell'attività. Si rende necessaria, quindi, una forte flessibilità, volendo comunque contemplare le esigenze di servizio con quelle dei lavoratori.

Per fare fronte ai picchi di lavoro, il "Capo Gruppo" può, con ragionevole preavviso, variare l'orario programmato, utilizzando un monte ore pro capite annuo di flessibilità, che potrà essere recuperato in caso di flessione delle attività.

Al Socio lavoratore, inoltre, potrà essere richiesta la prestazione di ore di lavoro straordinarie. Il personale, entro un limite massimo stabilito dal CCNL, non potrà rifiutarsi di eseguire il lavoro straordinario, salvo giustificati motivi d'impedimento.

L'avviamento al lavoro è guidato dal principio perequativo, attivando una rotazione delle prestazioni, sempre che non ne risulti svantaggiata l'organizzazione del lavoro.

Gli orari normali di lavoro ed i turni di lavoro possono essere predisposti in maniera differenziata per singole sedi operative, a seconda delle esigenze del servizio, anche per periodi predeterminati.

Nel fissare i turni di lavoro, o di riposo, si curerà che, compatibilmente con le esigenze del servizio, essi siano programmati e coordinati in modo che le domeniche ed i turni notturni siano equamente ripartiti tra il personale stesso. In ogni caso, i turni di lavoro devono essere distribuiti in modo da garantire almeno un giorno di riposo settimanale.

... o ...

Il "Capo Gruppo", al fine di garantire l'erogazione dei servizi propri e programmati dell'attività, nonché l'esecuzione dei tipici obblighi di servizio pubblico, quali:

- 1) l'ausilio e l'assistenza alla Pubblica amministrazione per le emergenze e gli incendi in porto, la cooperazione al servizio antincendio ecc. coordinati dall'Autorità marittima;

Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro

- 2) il servizio di vigilanza 24 su 24 relativamente alle condizioni di ormeggio delle navi per garantire la sicurezza anche in caso di cambiamento di condizioni meteo-marine o per qualsiasi altro evento straordinario che riguardi le navi e gli impianti collegati ad esse;
- 3) il servizio di assistenza e soccorso navi e persone in pericolo nell'ambito degli spazi portuali e degli spazi marittimi adiacenti ad essi;

stabilisce il numero minimo degli ormeggiatori giornalmente presenti in porto. Egli, inoltre, assicura, ai fini di garantire la prestazione del servizio 24 ore su 24 a chiunque ne faccia richiesta, dispone, anche al di fuori dell'orario normale di lavoro, la reperibilità continua di ormeggiatori.

Il personale in servizio è tenuto ad essere costantemente presente in porto, salva diversa autorizzazione del "Capo Gruppo", o del suo delegato. Il personale reperibile è tenuto ad essere prontamente disponibile a prestare il proprio servizio.

*** o ***

I turni di lavoro sono a rotazione mensile per i porti di Trapani e Marsala ed a prestazione occasionale nel porto di Mazara del Vallo. Tali turni devono essere affissi all'albo murale del Gruppo almeno due giorni prima a cura della Direzione che li compila tenendo conto della funzionalità del servizio, delle assenze, dei rientri e degli avvicendamenti programmati.

Il turno indica per ciascun giorno gli ormeggiatori in servizio, i reperibili, quelli che usufruiscono di riposi compensativi, quelli in ferie. Il turno può essere variato per assenze o per esigenza di servizio; della variazione deve essere data tempestiva comunicazione agli interessati.

I turni di guardia hanno la durata di 24 ore.

Ogni ormeggiatore componente la squadra in servizio, deve assicurare l'ascolto VHF con l'apparecchio portatile in propria dotazione. Il più anziano per iscrizione nei registri è tenuto ad annotare su apposito registro gli estremi relativi alla nave ed all'orario.

*** o ***

La procedura di ormeggio, disormeggio o movimento è attivata dal "Capo Gruppo", o suo delegato, al ricevimento delle "Previsioni di arrivi e

partenze" giornalmente predisposti dalla Capitaneria di Porto, a mano o via fax, oppure a seguito di quanto comunicato, di volta in volta, dalle Agenzie o dal Comando di bordo, via telefono, via fax o VHF.

Nel caso lo ritenga opportuno, per i movimenti previsti o per la particolarità del lavoro, oppure su esplicita richiesta delle Autorità o delle Agenzie, il "*Capo Gruppo*" può precedere ad aumentare il numero degli ormeggiatori di servizio, altrimenti fissato.

Il personale designato per la manovra, raggiunto il punto di ormeggio assegnato dalla Capitaneria di Porto, nell'esecuzione della stessa si attiene strettamente alle indicazioni del Comando di bordo o del Pilota, nel rispetto dei criteri generali di sicurezza o della specifica esperienza acquisita.

Al termine dell'operazione, un ormeggiatore facente parte della squadra che l'ha eseguita deve:

- 1) recarsi a bordo per ritirare personalmente il "*comprovante*" compilato, controllando che lo stesso contenga tutte le informazioni richieste e sia firmato e timbrato dal Comandante o da persona da lui delegata.
- 2) Ove non sia possibile farlo personalmente, e nel caso in cui ci sia il pilota a bordo, deve richiedere al pilota, di far provvedere alla corretta compilazione del "*comprovante*" da parte del Comandante e di ritirare lo stesso.
- 3) Consegnare i "*comprovanti*" del servizio al Capo Gruppo o a suo delegato;
- 4) Riportare il resoconto delle attività svolte sul "*Registro delle operazioni giornaliere*" tenuto presso la sede operativa avendo riguardo che i dati riportati sul "*registro*" siano conformi a quelli del "*comprovante*";
- 5) Qualora si verificano delle anomalie durante servizio o l'utilizzo dei mezzi operativi la squadra deve darne comunicazione al Capo Gruppo e, ove l'anomalia si riferisca al mezzo, anche al Responsabile della manutenzione.

Art. 8

CCNL applicabile, trattamento economico e disciplina contributiva (art. 6, lett. a L. 142/2001)

I Soci lavoratori riceveranno un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non

ristorno secondo i criteri e le modalità previste dallo Statuto della Cooperativa.

Indennità di funzione

Al "*Capo Gruppo*" è riconosciuta, per l'espletamento del proprio compito, una percentuale di maggiorazione del 15% rispetto alla retribuzione lorda complessivamente spettante.

Al "*Responsabile per le manutenzioni*" è riconosciuta, invece, un'indennità fissa di 150 euro per dodici mensilità.

Altre indennità possono essere riconosciute, dal Consiglio d'Amministrazione, per lo svolgimento di specifiche ulteriori funzioni.

Indennità Una Tantum di quiescenza (ex art. 20 Regolamento Nazionale dei Gruppi Ormeggiatori)

Ai Soci cancellati dai registri a norma dell'Art. 214 Comma 1 - 2 - 4 Titolo III Capo VI (ormeggiatori) del Regolamento al Codice della navigazione, verrà corrisposta "*una tantum*" la indennità di quiescenza pari a 1/12 della retribuzione complessiva lorda dell'anno precedente moltiplicata per il numero degli anni mancanti al raggiungimento dell'età pensionabile.

Nel caso di cancellazione a domanda, da presentarsi all'Amministrazione marittima ed alla Società Cooperativa, quanto sopra è applicabile se la stessa produce il collocamento in pensione d'anzianità del Socio richiedente.

Infrazioni e sanzioni disciplinari

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge e dal contratto collettivo richiamato.

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il Consiglio di Amministrazione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'Assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal CCNL richiamato.

Nei casi d'infrazione di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del Socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.

Fatte salve in ogni caso le contestazioni di infrazione e le sanzioni disciplinari che competono all'Autorità Marittima.

Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Si rinvia al CCNL con la precisazione che i termini sono superati in caso di provvedimenti dell'Autorità Marittima che comportano la cancellazione dal

Registro, tenuto ai sensi degli artt. 208 e 216 del "Regolamento" di attuazione al Codice della Navigazione.

“o”

Tenuto conto che le attività svolte dalla Cooperativa rientrano fra quelle previste dall'elenco allegato al DPR n. 602/70 e successive modificazioni, ai Soci lavoratori saranno applicate, ai fini assicurativi e previdenziali, le norme contenute nel decreto citato nonché nelle disposizioni legislative ed amministrative a quest'ultimo collegate inerenti le medesime attività, con la opzione prevista dall'art.6 comma 7 del citato DPR (IVS su retribuzioni sul fatto).

Art. 9 Sospensione della prestazione di lavoro

Fermo restando che lo scopo sociale è quello di offrire ai Soci la maggiore occupazione possibile, si possono comunque verificare, senza oneri o responsabilità a carico della Cooperativa, situazione in cui i Soci non possano prestare con continuità al loro attività lavorativa o che la possano prestare solo ad orario ridotto, sia per le obiettive esigenze produttive della Cooperativa stessa e la quantità di lavoro in essa disponibile, sia a causa di mancanza o riduzione momentanea (o periodica) di lavoro, e di ciò anche al di fuori dei casi di cui al successivo articolo 10.

Nel suddetto caso, così come nel caso in cui non sia possibile assicurare al Socio il lavoro secondo il tipo di rapporto scelto e lo stesso Socio non sia disponibile ad instaurare un rapporto di tipo diverso, la prestazione dell'attività lavorativa resta sospesa senza diritto alla retribuzione, fino al momento dell'assegnazione di nuovi incarichi di lavoro.

Art. 10 Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti (art. 6, lett. d-e, L. 142/2001)

La Cooperativa, sulla base di indicatori economico - finanziari (risultato di impresa; fatturato; risultato operativo; indebitamento, ecc.), da cui emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività Sociale, può dichiarare lo stato di crisi aziendale quando esso derivi da:

- ◆ contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla Cooperativa;
- ◆ situazioni temporanee di mercato;
- ◆ crisi economiche settoriali e locali;
- ◆ carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato, ritardato incasso di crediti maturati.

Nei casi di cui al presente articolo, l'Assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee ad affrontare la situazione, al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali.

Con riferimento a tutti i settori di attività della Cooperativa ed a tutti i rapporti di lavoro in essa costituiti, il piano potrà prevedere apporti economici alla soluzione della crisi da parte dei Soci lavoratori, anche tramite la riduzione temporanea dei loro trattamenti economici, con priorità per quelli definiti, a titolo di maggiorazione retributiva, a livello aziendale o territoriale, fermo restando che, per l'intera durata di tale piano, non potranno essere riconosciuti ristorni né distribuiti utili ai Soci stessi.

Sempre allo scopo di risolvere lo stato di crisi, l'Assemblea potrà deliberare altri apporti temporanei, economici e non, da parte dei Soci lavoratori, sotto forma di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di prestazione di lavoro non retribuito, di svolgimento di mansioni di contenuto professionale diverso od inferiore ovvero in ogni altra forma di apporto ritenuta idonea.

Le misure sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno del reddito e dell'occupazione alle quali la Cooperativa abbia accesso a norma di legge, avendo cura che i predetti strumenti siano opportunamente coordinati allo scopo di ottenere dai Soci apporti sostanzialmente equilibrati. L'Assemblea potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.

Nell'applicazione delle misure per la soluzione della crisi approvate dall'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione potrà tenere conto di situazioni di particolare difficoltà economica in cui versino taluni Soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti, che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

Art. 11

Risoluzione del rapporto di lavoro e del rapporto sociale

Art. 12
Decorrenza degli effetti del Regolamento

Il presente "*Regolamento*" interno, approvato dall'Assemblea in data 31 dicembre 2008, entra in vigore dal giorno 1 gennaio 2009.

Esso abroga e sostituisce il precedente "*Regolamento*" interno in materia approvato dall'Assemblea dei Soci.

Art. 13
Modificazione del Regolamento

Il presente "*Regolamento interno*" potrà essere modificato con deliberazione dell'Assemblea dei Soci.