

REGOLAMENTAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO E DELLO STRAORDINARIO NEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO

TESSILE - ABBIGLIAMENTO (INDUSTRIA)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle industrie tessili-abbigliamento varie

Data stipula del verbale di accordo: 11 giugno 2008

Inizio validità: 1 gennaio 2008 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2012

Articolo 35

Orario di lavoro

1) Regime ordinario

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.

L'orario di lavoro normalmente è di 40 ore settimanali e normalmente di 8 ore giornaliere distribuite normalmente nei primi 5 giorni della settimana.

Le parti riconoscono che la qualità delle soluzioni organizzative, nella costante ricerca di un efficiente posizionamento competitivo del sistema delle imprese, si realizza anche attraverso l'individuazione di adeguate e specifiche articolazioni dell'orario lavorativo.

Pertanto, per migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le parti riconoscono idonea l'adozione - per stabilimenti o per singoli reparti o uffici, per outlet e showroom riconducibili alla filiera distributiva diretta dell'impresa o per gruppi di lavoratori - di:

- altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane;
- una articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi con orario diverso.

Tali specifici schemi di orario o diverse distribuzioni o articolazioni dell'orario settimanale saranno concordate dalle parti a livello aziendale applicando la procedura prevista nel successivo paragrafo "2. Regime particolari di orario".

Per gli impianti a ciclo continuo la particolare turnazione relativa è definita a livello aziendale. Le parti stipulanti si danno atto che fra le lavorazioni a ciclo continuo deve essere ricompresa la testurizzazione.

1.1) Riduzioni dell'orario di lavoro

Fermo restando l'insieme della normativa sull'orario di lavoro e sul lavoro straordinario i lavoratori fruiscono delle seguenti riduzioni complessive annue dell'orario di lavoro:

- giornalieri: 56 ore;
- addetti alle squadre di cui al comma 4, art. 40 del presente contratto: 52 ore;
- addetti alle squadre di cui al comma 4, art. 40 del presente contratto se operanti su turno notturno per almeno 50 notti l'anno di prestazione effettiva, da calcolarsi in rapporto alle prestazioni notturne maturate nell'anno precedente: ulteriori 8 ore.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la festività del 15 agosto coincidente col periodo di ferie e per la festività nazionale già del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette.

Norma particolare per i settori: abbigliamento, maglie, calze, cappello, berretto, cappello di paglia, copertoni e tende.

Il solo compenso pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsto dal presente contratto per la festività nazionale già del 4 novembre, anziché essere corrisposto nel periodo di paga di novembre, sarà corrisposto in occasione del godimento della predetta riduzione di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detto compenso e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette.

2) Regimi particolari di orario

Nel caso di introduzione di una organizzazione del lavoro finalizzata al maggiore utilizzo degli impianti per 6 giorni alla settimana anche limitatamente a determinati reparti o servizi della azienda, in presenza delle necessarie condizioni di mercato e caratteristiche tecnologiche e organizzative della impresa, e nei casi di ristrutturazione aziendale, anche per migliorare le prospettive occupazionali, si potrà far ricorso a concordate strutture di orario.

Per l'adozione del regime di orario 5 x 8 con il 2° giorno di riposo (sabato) da usufruire a scorrimento durante i giorni della settimana o del regime 6 x 6 con prestazione lavorativa su 6 giorni alla settimana si seguirà la procedura qui di seguito riportata con applicazione delle specifiche condizioni di orario e retributive convenute nella presente regolamentazione.

Nel caso in cui l'azienda reputi necessario per il miglioramento della propria competitività di estendere l'attività su 6 giorni ne darà preventiva comunicazione alla R.S.U..

Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione seguirà su tale tema un esame congiunto per verificare le problematiche tecnico-produttive e organizzative della azienda al fine di salvaguardarne la competitività e migliorare le prospettive occupazionali. Al termine di tale esame, che dovrà esaurirsi entro 30 giorni dal primo incontro le parti potranno concordare l'adozione del nuovo assetto di orario, facendo rinvio per la regolamentazione dei predetti regimi alle disposizioni di seguito riportate.

In caso di mancato accordo in sede aziendale entro il termine di cui sopra, ciascuna delle parti potrà richiedere l'intervento delle organizzazioni firmatarie del contratto nazionale, che si riuniranno entro 30 giorni dalla richiesta per un esame congiunto della specifica situazione aziendale con l'obiettivo di:

- Chiarire ogni aspetto della situazione aziendale in relazione alla presente disciplina degli orari di lavoro;
- Rimuovere gli impedimenti all'applicazione di quanto previsto del contratto nazionale, ferma restando la titolarità dalla parti a livelli aziendale.

2.1) Orario di lavoro per un utilizzo degli impianti su 6 giorni settimanali con prestazione lavorativa di 5 giorni (schema 5 x 8 con riposo a scorrimento):

- riduzione annua dell'orario di lavoro pari a 64 ore;

- riduzione annua di ulteriori 8 ore al raggiungimento di almeno 50 notti l'anno di prestazione effettiva, per i turnisti addetti al lavoro a squadre se operanti a turno notturno, da calcolarsi in rapporto alle prestazioni notturne maturate nell'anno precedente.

Le parti contraenti dichiarano che a livello aziendale si potrà convenire di inserire, nell'ambito di schemi di orario predeterminati, le ore annuali di riduzione di cui al presente paragrafo, a condizione che tale operazione risponda positivamente alle esigenze organizzative e di efficienza dell'impresa, e non comporti aggravii di costo.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la festività del 15 agosto coincidente col periodo di ferie e per la festività nazionale già del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette.

In caso di turnazioni con prestazioni notturne, la maggiorazione per lavoro notturno è pari al 44%.

2.2) Orario di lavoro per un utilizzo degli impianti su 6 giorni settimanali con prestazione lavorativa su 6 giorni:

- l'orario individuale di fatto è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione;
- la riduzione annua dell'orario di lavoro è di 24 ore.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la festività del 15 agosto coincidente col periodo di ferie e per la festività nazionale già del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette.

Per i lavoratori a giornata lavoranti su 6 giorni settimanali, vale la riduzione di orario a 36 ore settimanali.

In caso di turnazioni con prestazioni notturne, la maggiorazione per lavoro notturno è pari al 38%.

3) Norme particolari per la torcitura

Le parti concordano sulla necessità di una attività degli impianti anche fino a 7 giorni per le lavorazioni di torcitura. Le particolari turnazioni e i regimi di orario saranno definiti a livello aziendale.

4) Disposizioni applicative

Le ore di riduzione saranno utilizzate prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva, o a titolo di permessi individuali o collettivi o, previo esame congiunto, con modalità differenti secondo le specifiche esigenze aziendali, senza alcun pregiudizio per l'attività degli impianti.

Nel caso di permessi individuali, il lavoratore ne farà richiesta con 48 ore di preavviso.

I permessi individuali saranno accordati compatibilmente con le esigenze di lavoro ed evitando che dalla sovrapposizione dei godimenti possano derivare interruzioni anche parziali di attività di macchinari o impianti.

Le riduzioni non matureranno nei periodi di assenza per maternità e servizio militare; matureranno per 12simi nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 2 settimane.

Qualora la durata dell'orario di lavoro sia inferiore a quella contrattuale si procederà all'assorbimento, fino a concorrenza delle riduzioni previste dal presente articolo.

Norma particolare per il settore Tessili Vari

Dichiarazione a verbale n. 1

Le riduzioni di orario definite con il presente contratto non devono in alcun modo determinare una riduzione dell'utilizzo degli impianti e verranno assorbite da trattamenti aziendali più favorevoli.

Dichiarazione a verbale n. 2

La regolamentazione dell'orario a scorrimento, di cui al punto 2.1, trova applicazione per le situazioni aziendali che si siano attivate a partire dall'1.7.1995 o successivamente. Pertanto le parti confermano la piena validità delle intese aziendali realizzate antecedentemente alla data predetta.

Articolo 36

Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario, alla CIG, a forme di decentramento anomalo, connessi alle caratteristiche di cui sopra, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 96 ore nell'anno.

Con accordo sindacale a livello aziendale il suddetto limite settimanale e il limite massimo annuale potranno essere elevati.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale, corrisponderà, nell'arco di 12 mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità, in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. Viceversa, a fronte di una riduzione dell'orario contrattuale, corrisponderà, nel corso dei 12 mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità ed in periodi di maggiore intensità lavorativa, una pari entità di ore prestate oltre l'orario contrattuale

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 12% per le prime 48 ore di supero e del 15% per le successive, da liquidare nei periodi di superamento medesimi.

Al verificarsi della necessità e in tempo utile per soddisfare le esigenze organizzative che ne danno titolo, la Direzione aziendale comunicherà alla RSU illustrandone le ragioni, il ricorso alla flessibilità, i reparti e i lavoratori interessati con l'indicazione dei periodi previsti di supero o di riduzione dell'orario contrattuale, delle ore necessarie e delle loro collocazioni temporali. Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente in sede di esame tra Direzione e RSU entro 5 giorni dalla comunicazione.

Tali modalità dovranno assicurare la soddisfazione della domanda anche attraverso l'esistente utilizzo ottimale degli impianti, con lo svolgimento dei normali turni di lavoro nelle giornate di flessibilità.

Esaurita la procedura di cui sopra, il programma di flessibilità diventa operativo. Analoga procedura verrà utilizzata, in un momento successivo, per individuare le modalità del recupero o del supero in funzione delle esigenze organizzative e tecnico produttive aziendali. Le modalità di recupero delle ore prestate in regime di flessibilità potranno prevedere anche la programmazione individuale nel limite di 16 ore annuali, fatte salve diverse intese aziendali.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salvo accordi tra le parti.

Ai sensi dell'art. 17, D.Lgs. n. 66/03, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, la durata del riposo giornaliero consecutivo tra la fine dell'orario normale e l'inizio dell'orario in flessibilità può risultare inferiore alle 11 ore.

Ai sensi dell'art. 9, comma 2, lett. d), D.Lgs. n. 66/03, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

Dichiarazione a verbale n. 1

Con l'articolo di cui sopra le parti hanno inteso fornire alle aziende il diritto a disporre di uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte al variare della domanda di prodotti o servizi nel corso dell'anno.

Con la modifica al presente articolo, concordata l'11/06/2008, le parti hanno inteso semplificare e chiarire le modalità applicative dell'istituto della flessibilità contrattuale dell'orario di lavoro, ferme restando le differenze sostanziali con l'istituto della flessibilità tempestiva di cui all'art. 37, anche con riferimento ai tempi di esecuzione del programma di flessibilità e alle relative percentuali applicate.

Dichiarazione a verbale n. 2

In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando allei riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della mancata attività lavorativa. In caso non sia effettuabile il recupero, potranno essere effettuate compensazioni con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili, ore di riduzione dell'orario di lavoro, ore di ferie, ecc.

Articolo 38

Lavoro straordinario

È considerato straordinario contrattuale il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale settimanale.

È considerato straordinario, ai fini legali, il lavoro prestato oltre l'orario di legge.

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali e infrasettimanali cadenti in giorno lavorativo saranno computate ai soli fini delle maggiorazioni di cui al presente articolo.

Il lavoro straordinario ha carattere volontario e potrà essere effettuato entro il limite individuale annuale di legge pari a 250 ore. Viene inoltre convenuto un monte annuo aziendale ragguagliato a 160 ore per dipendente; quando riguardi gruppi di lavoratori, formerà oggetto di esame preventivo tra Direzione aziendale e R.S.U.

Fatto salvo il limite di cui sopra l'esame preventivo non avrà luogo solo nei casi in cui il lavoro straordinario abbia carattere di assoluta improrogabile e comprovata necessità determinata da cause di forza maggiore.

Su richiesta delle R.S.U. le aziende daranno annualmente notizia del livello di utilizzo del monte ore aziendale.

Le ore di straordinario prestate tra le 160 e le 250 saranno recuperate su richiesta del lavoratore con i seguenti criteri:

- per il 50% con trasformazione in riposi compensativi giornalieri da godersi in date da indicare dal lavoratore;
- per il 50% con trasformazione in riposi compensativi giornalieri da godersi in date da indicare dall'azienda.

In presenza di lavoro straordinario strutturale di produzione, inteso per tale il caso di raggiungimento costante dei limiti di cui al presente articolo, si procederà, su richiesta, presso la competente sede territoriale, all'esame della situazione e delle eventuali misure opportune per la cessazione del lavoro straordinario strutturale, mediante diversa organizzazione del lavoro o aumento della occupazione.

Da dette regolamentazioni sono escluse le operazioni di manutenzione e inventario che potranno essere richieste tenendo conto delle esigenze del lavoratore.

Le ore straordinarie per le quali si darà luogo ai riposi compensativi saranno compensate secondo quanto previsto dal presente articolo.

Per ogni ora straordinaria, l'azienda corrisponderà al lavoratore una quota oraria di retribuzione determinata utilizzando il divisore 173, ai sensi dell'art. 47 del presente contratto. Gli elementi retributivi da utilizzare per il calcolo di cui sopra sono quelli individuati all'art. 46 del presente contratto al punto 1) e, limitatamente alle somme corrisposte mensilmente e fatte salve diverse pattuizioni aziendali, al punto 2.2). La quota oraria sarà maggiorata delle seguenti percentuali:

- lavoro straordinario diurno:	
prime 5 ore settimanali:	35%
per ore successive:	45%
per mezzora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 40 del presente contratto:	40%
- lavoro straordinario notturno:	56%
per mezzora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 40 del presente contratto	61%
- lavoro straordinario festivo diurno:	61%
per mezzora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 40 del presente contratto:	67%
- lavoro straordinario festivo notturno:	66%
per mezzora continuativamente prestata dai turnisti di cui all'art. 40 del presente contratto:	72%

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili né tra loro, né con quelle previste dall'art. 41 del presente contratto e la maggiore assorbe la minore.

Per gli impiegati di livello 7, non assoggettabili alle limitazioni dell'orario di lavoro, il lavoro normalmente eccedente l'orario ordinario contrattuale e che venga prestato con carattere di continuità per esigenze dell'azienda, sarà retribuito con una maggiorazione sull'elemento retributivo nazionale di tale livello, convenuta tra le parti o in misura preventiva forfettaria, o di volta in volta.

La qualifica legale e i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Procedura per il lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario di produzione e dell'area amministrativa ha carattere volontario individuale.

La presente procedura è in particolare finalizzata a soddisfare le esigenze conseguenti a stati di necessità (consegne urgenti, termine di lavorazione in corso, allestimento delle collezioni e impegni fieristici con gli adempimenti collegati, recupero di ritardi di produzione per cause tecniche, rilavorazioni di commesse urgenti, ritardi impreveduti nelle consegne di materie prime e semilavorati da parte di fornitori adempimenti collegati a disposizioni di legge fiscali o amministrative, punte di assenze anomale sostituzione di lavoratori in aspettativa con effetto immediato, sostituzione di lavoratori frequentanti corsi di formazione continua correlati all'attività della azienda).

In presenza di disponibilità volontarie alla prestazione di lavoro straordinario inferiori alle esigenze aziendali entro i limiti del presente articolo, la Direzione ne darà immediata notizia alla R.S.U..

Le parti, nell'ambito della volontarietà individuale, procederanno all'esame della situazione per rimuovere le difficoltà esistenti assicurando all'azienda la disponibilità tempestiva delle prestazioni straordinarie necessarie.

Clausola ex art. 4 comma 4, D.Lgs. 8.4.2003 n. 66

Il periodo di cui all'art. 4 comma 3, D.Lgs. 8.4.2003 n. 66 è fissato in 12 mesi, a fronte della molteplicità delle produzioni settorialmente effettuate e della complessità delle soluzioni tecnico organizzative adottate nella filiera dell'industria Tessile Abbigliamento Moda.

Chiarimento a verbale

Non sono considerate straordinarie le ore di lavoro prestate tra la 37a e la 40a ora settimanale nei regimi di orario basati su turni di 6 ore (6 x 6); tali ore sono retribuite con quote orarie supplementari, determinate con il divisore orario previsto all'art. 47, comma 2 del presente contratto.

Ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore esistenti alla data di stipulazione del C.C.N.L. 19.5.2000, diverse applicazioni e regole pattuite in sede aziendale, anche in considerazione del divisore fisso applicato, potranno essere armonizzate con quanto stabilito dal presente chiarimento a verbale.

Nota a verbale

La decorrenza del comma 1 del presente articolo è stabilita dall'1.5.2004.

Nel periodo dall'1.1.2004 al 30.4.2004 ha trovato applicazione il comma 1, art. 37, C.C.N.L. 19.5.2000.

ALIMENTARI (INDUSTRIA)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dell'industria alimentare

Inizio validità: 1 giugno 2003 - Scadenza normativa: 31 maggio 2007 (**rinnovato 1 giugno 2007- scadenza 31 maggio 2011**)

Articolo 30

Capitolo VII - Orario di lavoro, riposi e festività

Orario di lavoro

La durata settimanale dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 40 ore.

Ai soli fini contrattuali, la prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata, con decorrenza 1° gennaio 1993, in 39 ore settimanali, a tal fine utilizzando i riposi individuali di cui al comma 14 del presente articolo, con conseguente esclusione dei periodi di stagionalità.

Eventuali modifiche del regime di orario settimanale aziendali in atto (realizzazione delle 39 ore settimanali come media plurisettimanale e passaggio dalle 40 ore alle 39 e viceversa), in relazione a ragioni tecnico-organizzative e di mercato, saranno oggetto di confronto, nel rispetto dei criteri e delle indicazioni previste dal successivo comma 21, in un apposito incontro con la R.S.U. che l'azienda dovrà attivare in ordine a tali programmazioni ed al godimento delle ore di riposi individuali - di cui al comma 14 del presente articolo, secondo i criteri stabiliti dai commi 15, 21, 22 e 23 - non utilizzati.

La determinazione dell'orario normale dei lavoratori farà salve le soluzioni organizzative riferite ai servizi ed agli impianti finalizzate alla migliore utilizzazione degli stessi.

In relazione alla esigenza di una rigorosa attuazione dell'orario di lavoro le parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbilità, infortuni ed altre assenze retribuite.

L'orario settimanale di lavoro sarà concentrato su 5 giorni: eventuali eccezioni per una distribuzione su 6 giorni saranno contrattate in sede aziendale per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive, distributive.

Le ore non lavorate per ferie e le festività nazionali ed infrasettimanali di cui all'art. 34 saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.

Il lavoratore presterà la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti od uffici.

Ferme restando le disposizioni di legge previste dall'art. 25 del presente contratto, agli autisti e loro eventuali accompagnatori, custodi, guardiani, portieri, fattorini, infermieri, per il superamento dell'orario normale di cui al 1° comma - e al di fuori delle procedure previste dal presente articolo - è corrisposta una maggiorazione del 45%.

“Fermo restando le disposizioni di legge richiamate dal primo comma dell’art. 31 (es. R.D. 1957/1923), ai lavoratori che nei periodi di stagionalità superino l’orario normale di cui al 1° comma sarà corrisposta una maggiorazione del 45 per cento.”

* * *

Fermo restando l'orario di 40 ore settimanali, in sostituzione delle ex festività abolite dalla legge 54/1977 e dal D.P.R. del 28 dicembre 1985 n. 792 e del trattamento per le stesse previsto dall'accordo interconfederale 25 gennaio 1977 il lavoratore fruirà, tenendo conto delle esigenze di continuità dell'attività produttiva, di gruppi di 8 ore di riposi individuali, retribuiti pari a 32 ore, maturabili per dodicesimi nel senso che i lavoratori che nell'anno solare non hanno maturato le 4 giornate avranno diritto a fruire di 1/12 di tali riposi per ogni mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Diverse modalità di utilizzo formeranno oggetto di esame tra la Direzione aziendale e la R.S.U. o il Comitato esecutivo della stessa avuto riguardo alle necessità tecnico-produttive, ai periodi di maggiore intensità produttiva e con esclusione dei periodi di attività stagionali.

Per quanto riguarda la festività del 4 novembre il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Fermo restando l'orario normale di 40 ore settimanali, il monte ore annuo di riduzione già previsto dai precedenti contratti a titolo di riposi individuali è pari a 76 ore a partire dal 1° ottobre 1994.

La riduzione di cui al precedente comma avverrà in correlazione alle ore di effettiva prestazione, maturando anche per le assenze per le quali corre l'obbligo della retribuzione a carico dell'Azienda nonché per l'assenza obbligatoria per maternità. Detta riduzione maturerà per dodicesimi nei casi di inizio e cessazione del rapporto di lavoro: a tali effetti si considera come mese intero la frazione superiore ai 15 giorni.

Per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per cinque giorni alla settimana, è prevista, dal 1° ottobre 1994, l'ulteriore riduzione rispetto a quanto indicato nel precedente comma 14, di quattro ore, sempre a titolo di riposi individuali. L'attribuzione di tale maggiore quota di riduzione di orario avverrà al raggiungimento di 50 notti di prestazione effettiva e non convenzionale nell'anno solare.

Per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sei giorni alla settimana (18 turni) con riposo a scorrimento, è prevista, dal 1° gennaio 1996, l'ulteriore riduzione rispetto a quanto indicato nel precedente 13° comma di dodici ore (*), sempre a titolo di riposi individuali.

Per i lavoratori che prestano la loro attività a ciclo continuo, su tre turni per sette giorni alla settimana (21 turni) con riposo a scorrimento, è prevista, dal 1° gennaio 1996, l'ulteriore riduzione rispetto a quanto indicato nel precedente 13° comma, di sedici ore (**), sempre a titolo di riposi individuali.

A decorrere dal 1° gennaio 1996, i riposi, di cui ai precedenti due commi, maturano pro quota, su base annua, con riferimento ai turni notturni di effettiva prestazione rispetto a quelli previsti dall'organizzazione del lavoro per un periodo di 48 settimane.

A decorrere dal 1° gennaio 2005 i riposi per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sei giorni e su tre turni per sette giorni, saranno incrementati di 4 ore restando invariate le modalità di godimento.

Una diversa utilizzazione delle riduzioni dell'orario individuale di cui ai precedenti commi sarà oggetto, tra la Direzione aziendale e la R.S.U. o il comitato esecutivo della stessa, di un esame che tenga conto delle necessità tecnico-produttive dei periodi di maggiore intensità produttiva e con esclusione dei periodi di attività stagionali.

Le riduzioni di cui sopra non sono cumulabili con quanto eventualmente già in atto e concordato a titolo analogo (riduzioni di orario a qualunque titolo concesse, permessi, ferie, ecc.).

Le riduzioni di orario di cui al presente articolo saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti legislativi sulla stessa materia anche se assunti in sede europea e recepiti dalla legislazione italiana.

(*) comprensive delle 4 ore decorrenti dal 1° ottobre 1994

(**) comprensive delle 8 ore decorrenti dal 1° ottobre 1994

Programmazione annuale degli orari di lavoro

Nell'intento di assicurare la più razionale utilizzazione degli impianti ai fini del conseguimento di un sempre migliore livello di produttività e di salvaguardia dei livelli qualitativi di produzione nonché, comunque, delle punte di maggiore intensità produttiva e confermando l'esclusione dei periodi di attività stagionali, tenendo anche conto degli aspetti sociali di interesse dei lavoratori, entro il 1° trimestre di ciascun anno si svolgerà un incontro a livello aziendale nel corso del quale, previa illustrazione della Direzione aziendale alla R.S.U. o al comitato esecutivo della stessa, saranno esaminati i programmi relativi ai periodi di godimento delle ferie, all'utilizzo dei riposi individuali in sostituzione delle ex festività e di quelli a titolo di riduzione d'orario, dei riposi individuali non utilizzati ai fini del raggiungimento della prestazione normale di 39 ore, nonché le prospettive - ragionevolmente prevedibili - di utilizzo della flessibilità degli orari, di significativi ricorsi al lavoro straordinario, alle assunzioni dovute alla stagionalità della produzione e dei consumi. In tale occasione saranno altresì esaminate eventuali prevedibili esigenze di distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni di cui al comma 6 del presente articolo.

L'esame di cui al precedente paragrafo, finalizzato ad una programmazione annuale che salvaguardi le punte di maggiore intensità produttiva nonché i periodi di stagionalità, esaurisce, attraverso la verifica delle esigenze, laddove sia richiesta dalle singole disposizioni contrattuali, le previsioni di cui agli istituti sopra citati.

Ove, nel corso dell'anno, dovessero presentarsi esigenze di variazione rispetto alla programmazione per i singoli istituti, anche in relazione alle esigenze di flessibilità complessiva che caratterizzano taluni settori, in appositi incontri si procederà all'aggiornamento di programmi e previsioni.

Chiarimento a verbale

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla settimana dalla quantità di riposi individuali di cui al comma 14 del presente articolo e ciò a prescindere

dall'eventuale coincidenza nella settimana stessa di vari motivi di assenza con diritto o meno alla retribuzione.

Discende da quanto sopra che se si dovesse adottare l'orario di 39 ore per un numero di settimane inferiore alle 52, l'assorbimento sarà limitato ad un'ora per ciascuna settimana con prestazione di 39 ore.

Prima nota a verbale

Le parti si danno atto che per i Viaggiatori o Piazzisti la prestazione lavorativa settimanale e la flessibilità sono sostitutivamente e compiutamente definite dalla specifica regolamentazione convenuta agli artt. 9 e 10 dell'allegato protocollo aggiuntivo.

Seconda nota a verbale

Resta inteso che, nel caso di settimana corta, le festività non lavorate cadenti nel giorno non lavorativo non saranno considerate agli effetti del raggiungimento dell'orario di lavoro.

Terza nota a verbale

Con riferimento al comma sesto del presente articolo e al comma quinto dell'art. 31, le parti confermano che la contrattazione riguarda solo ed esclusivamente la verifica delle esigenze di distribuzione dell'orario di lavoro su sei giorni o di effettuare prestazioni straordinarie nell'ambito del pacchetto di ore contrattuali.

Quarta nota a verbale

Con riferimento a quanto previsto nei commi 16, 17, 18 e 19 del presente articolo, la maturazione dei riposi individuali per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sei giorni alla settimana (18 turni) con riposo a scorrimento per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sette giorni alla settimana (21 turni) con riposo a scorrimento, avverrà in ragione del seguente criterio:

a decorrere dal 1° gennaio 1996

- turnisti 3 x 6: 9 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
- turnisti 3 x 7: 12 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.

A decorrere dal 1° gennaio 2005

- turnisti 3 x 6: 12 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
- turnisti 3 x 7: 15 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.

La riduzione di orario maturata secondo il criterio di cui sopra, sarà attribuita a titolo di riposi individuali e non potrà comunque eccedere le 12 ore annue per i lavoratori di cui al 16° comma e le 16 ore annue per i lavoratori di cui al 17° comma e, a decorrere dall'1.1.2005, le 16 ore annue e le 20 ore annue.

Norma transitoria

Le parti nel confermare che il trattamento di cui al presente articolo, comma 9, riguarda anche gli addetti alla distribuzione, convengono che le meccaniche retributive sancite da precedenti contratti o da accordi aziendali o individuali, relative a compensi per la particolarità del lavoro svolto all'esterno dello stabilimento, saranno esaminate in sede aziendale al fine del necessario coordinamento fra dette meccaniche e la nuova normativa al fine di escludere il sommarsi dei benefici di entrambi i trattamenti.

Flessibilità degli orari

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, anche con riferimento ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità, e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore può, a decorrere dal 1° luglio 2003, essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo - per il superamento dell'orario settimanale medesimo - di 72 ore per anno solare o per esercizio. Fermo restando in ogni caso il nuovo limite orario di cui al periodo precedente, sono fatte salve le intese già esistenti a livello aziendale sulla medesima materia.

In tali casi l'azienda informerà la R.S.U. o il comitato esecutivo della stessa, per esaminare preventivamente le esigenze anzidette ai fini di determinare la realizzazione per l'intera azienda o per parte di essa, di orari comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore settimanali, entro il limite di 48 ore settimanali, e settimane con prestazioni lavorative inferiori a 40 ore. Gli scostamenti eventuali dalla previsione programmatica saranno tempestivamente comunicati alla R.S.U. o al comitato esecutivo della stessa.

Le prestazioni eccedenti i regimi di orario come sopra programmate saranno compensate con le maggiorazioni contrattuali.

Per le ore effettivamente prestate oltre l'orario di 40 ore verrà corrisposta la maggiorazione del 20%, calcolata secondo i criteri di cui all'art. 31 - ultimo comma, da liquidarsi nei periodi di superamento, e maturerà il corrispondente diritto al recupero.

A partire dal 1° gennaio 1993, in deroga a quanto previsto dal precedente comma, la maggiorazione del 20% ivi prevista si cumula con la maggiorazione - ove spettante - del 6,50% di cui all'art. 32, comma 4.

La cumulabilità delle maggiorazioni di cui sopra è esclusivamente riferibile ai valori previsti dal presente titolo e dal successivo art. 32 e pertanto non è estensibile a situazioni di miglior favore praticate a livello aziendale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario anche agli effetti degli istituti contrattuali.

Le modalità applicative, relative all'utilizzo delle riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile, in sede di esame tra Direzione ed R.S.U. o comitato esecutivo della stessa.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salve le ipotesi di turni continuativi e accordi tra le parti.

L'attuazione della flessibilità così come indicata è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

Dichiarazione a verbale

Premesso che la regolazione dell'orario di lavoro è di pertinenza delle Parti sociali, le Parti concordano che, in caso di approvazione di una disposizione di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro, si incontreranno per convenire gli eventuali adattamenti di tale disciplina alle caratteristiche del settore, anche al fine di evitare alterazioni agli equilibri complessivi di cui al presente C.C.N.L..

Articolo 30 Bis

Flessibilità dell'orario di lavoro. La cd. "Banca Ore"

In relazione alle peculiarità proprie del sistema produttivo alimentare, rigidamente condizionato dagli andamenti di mercato e delle materie prime, da stagionalità dei consumi e della produzione, da esigenze specifiche dei consumatori, le Parti riconoscono l'importanza che le realtà industriali alimentari possano ricercare ulteriori strumenti concordati atti a favorire opportunità di crescita ed affermazione, con conseguenti positive implicazioni sulle condizioni e le opportunità di lavoro.

Le Parti, nel confermare l'impianto normativo dell'art. 30 e dei successivi articoli 30-ter e 31, riconoscono che, per rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese attraverso soluzioni che tengano in opportuna considerazione anche le condizioni dei lavoratori, possano essere attivati negoziati per la definizione di intese, anche a titolo sperimentale, riferite all'intera azienda o a parti di essa, che prevedano il ricorso a soluzioni di orario ulteriori e diverse rispetto a quanto previsto dagli artt. 30, 30-ter e 31.

Tali intese potranno anche individuare, per i dipendenti coinvolti, diverse articolazioni dell'orario di lavoro inferiori a quello del precedente art. 30, correlando la distribuzione nel tempo, la durata e la remunerazione della prestazione.

Le suddette intese a livello aziendale potranno altresì consentire ai lavoratori interessati da prestazioni eccedenti quanto contemplato dagli artt. 30 e 31 di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare anche individualmente nel rispetto delle esigenze aziendali ed entro 12 mesi dalla maturazione (ad. es. Banca ore).

Sono fatte salve le disposizioni e le soluzioni già definite sulla materia a livello aziendale.

Articolo 30 Ter

L'orario di lavoro settimanale

Fermo restando il limite di durata massima settimanale della prestazione di 48 ore comprese le ore di straordinario - di cui al comma 2, articolo 4 del D.Lgs. n. 66/2003 - la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi.

Tale periodo potrà essere elevato tramite contrattazione a livello aziendale a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro da verificare a tale livello.

Nota a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che le procedure per il calcolo medio del termine di durata massima dell'orario di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 66 del 2003, non comportano variazione alcuna né del trattamento economico concernente le maggiorazioni per il lavoro straordinario spettante ai lavoratori né della collocazione temporale del relativo pagamento.

Articolo 31 - Parte 1

Lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni. Maggiorazioni

Ai fini legali, per lavoro straordinario, si intende il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali, mentre, per i lavoratori di cui all'art. 25, si intende quello prestato oltre le 60 ore settimanali e, per le lavorazioni nei periodi di stagionalità, quello prestato oltre gli orari previsti dalla legge.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma, il ricorso al lavoro straordinario è consentito a titolo esemplificativo nel caso di: impraticabilità delle strade; interruzioni di erogazione di energia; punte anomale di assenze dal lavoro; esigenze legate a commesse non prevedibili con vincolanti termini di consegna; necessità connesse alla manutenzione straordinaria, al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti; esigenze eccezionali connesse a imprescindibili lavori preparatori, accessori e complementari all'attività di produzione; necessità di far fronte ad impreviste esigenze connesse alla deperibilità delle materie prime con conseguenti ricadute sulla qualità delle stesse; necessità non programmabili connesse al ricevimento e/o spedizione di prodotti; necessità di far fronte ad adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari momenti dell'anno (quali ad esempio bilanci, inventari).

Del lavoro di cui sopra sarà data successiva comunicazione alla R.S.U. o al comitato esecutivo della stessa.

Al di là dei casi previsti dal precedente 3° comma, eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno contrattate preventivamente tra Direzione aziendale e R.S.U. o comitato esecutivo della stessa, nei limiti di 80 ore annue pro-capite.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 34. Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in un altro giorno della settimana a norma di legge. Peraltro tale lavoro, a decorrere dal 1° gennaio 1993, verrà compensato con la maggiorazione prevista nelle tabelle che seguono.

Ai soli effetti retributivi di cui al presente C.C.N.L., per lavoro notturno si intende quello effettuato dal lavoratore dalle ore 22 alle ore 6. Si considera lavoro notturno ai fini legali, di cui al D.Lgs. n. 66 del 2003, quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente fra le ore 22 e le ore 5 alle

condizioni di cui al decreto medesimo, ferme restando le esclusioni di cui all'art. 11, secondo comma, del citato provvedimento (donne, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino; la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni).

Nel caso in cui il lavoratore che effettui il lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle ore 6 antimeridiane saranno retribuite con la maggiorazione prevista per lo straordinario notturno.

L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione delle Organizzazioni sindacali di cui al primo comma dell'art. 12 del decreto legislativo. A tali Organizzazioni va anche estesa l'informativa di cui al secondo comma della disposizione sopra citata.

Il lavoro oltre le 40 ore settimanali, festivo, notturno ed a turni dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione aziendale. Nessun lavoratore può rifiutarsi di effettuarlo, nei limiti di cui sopra, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per il lavoro effettuato nei modi sopra definiti sono dovute, oltre alla normale retribuzione, le maggiorazioni riportate nelle tabelle seguenti.

Dette maggiorazioni debbono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per 173 la retribuzione mensile di fatto (e cioè minimo tabellare, ex indennità di contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento individuale). Le maggiorazioni non sono cumulabili, per cui quella maggiore assorbe la minore.

Dichiarazione congiunta

Le Parti avendo tenuto conto in occasione del presente rinnovo della sopravvenienza del D.Lgs. n. 66 del 2003, convengono che con le clausole di cui sopra hanno inteso dare attuazione a quanto il decreto legislativo medesimo affida alla contrattazione collettiva.

Norma di interpretazione autentica

Le parti confermano che le maggiorazioni di cui agli artt. 30, 31, 32, 56 e 57, in quanto comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge, non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto diversamente ed espressamente disposto dai singoli articoli del presente contratto.

Analoga norma vale per i punti 9, 12 e 20 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera".

Prima nota a verbale

Fermi restando i limiti e le condizioni fissate nella norma di cui sopra, per l'effettuazione di ore di lavoro eccedenti l'orario normale di 40 ore settimanali, la qualificazione legale ed i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Seconda nota a verbale

Per il settore dei distillatori e per il settore birra e malto vale quanto previsto nel II comma della seconda nota a verbale dell'art. 14 del C.C.N.L. 18 luglio 1974.

Terza nota a verbale

Per gli addetti all'industria degli alimenti zootecnici, nelle lavorazioni eseguite su tre turni continui e avvicendati, il lavoro compreso nei due turni diurni sarà compensato con una maggiorazione del 5%.

Sono fatte salve le soluzioni concordate di miglior favore, in atto anteriormente al 6 luglio 1995.

Quarta nota a verbale per i settori della macellazione e lavorazione delle specie avicole e delle carni

Per i lavoratori del settore macellazione e lavorazione delle specie avicole e di quello delle carni, tenuto conto delle specificità dell'attività svolta dalle aziende nonché dei vincoli veterinari e igienico-sanitari che impongono il recupero delle macellazioni quotidianamente programmate e non completate a causa di eventi accertabili non previsti e/o straordinari, le parti convengono, ai sensi dell'art. 5, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, sulla inderogabile necessità di portare comunque a termine in giornata la macellazione dei capi presenti in azienda o il cui ritiro sia stato avviato.

Dichiarazione comune

Tenuto conto di quanto previsto in materia di orario di lavoro nel presente contratto, le parti confermano che il ricorso al lavoro straordinario avverrà nello spirito delle intese interconfederali e nel rispetto delle specifiche normative contrattuali.

Articolo 31 - Parte 2

Tablelle delle maggiorazioni

Industrie:

Carni - Dolciari - Alimenti - Zootecnici - Lattiero-Casari

	Operai Intermedi e Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%
4) Lavoro eseguito nelle festività	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%

6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	50%
7) Lavoro a turni notturno	30%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno	50%
10) Lavoro notturno festivo	(*) 10%

(*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1° gennaio 1993

Industria dei vini-liquori

	Operai	Intermedi e Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	50%	70%
7) Lavoro a turni notturno	22,5%	22,5%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40%	40%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno	-	100%
10) Lavoro notturno festivo	50%	65%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	(*) 10%	(*) 10%

(*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1° gennaio 1993

Industria delle acque bevande gassate

	Operai	Intermedi e Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%

2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%	60%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	45%	80%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	40%	60%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	30%	45%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno (feriale)	40%	60%
7) Lavoro a turni notturno	18%	15%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	30%	-
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	85%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	(*) 10%	(*) 10%

(*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1° gennaio 1993

Industria delle acque minerali e bibite in acque minerali

	Operai e Intermedi	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	48%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 34 punti b), c) e d)	48%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	42%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	48%	65%
7) Lavoro a turni notturno	22,5%	18%

8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	42%	42%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
10) Lavoro notturno festivo	48%	65%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo.....	(*)10%	(*)10%

(*)Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1° gennaio 1993

Industria dei distillatori

	Operai	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno.....	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	55%	55%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	60%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	50%
5) Lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali	50%	50%
6) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	55%	50%
7) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali a turni	60%	60%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo e notturno (oltre 8 ore)	60%	60%
9) Lavoro a turni notturno	12%	12%
10) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	40%	-
11) Lavoro oltre le 40 ore settimanali non compreso in turno	35%	-
12) Lavoro domenicale con riposo compensativo	(*) 10%	(*) 10%

(*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1° gennaio 1993

Industria della birra e del malto

	Operai e Intermedi	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	70%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	45%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	50%	65%
7) Lavoro a turni notturno	30%	30%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo e notturno (oltre 8 ore)	45%	45%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	-	100%
10) Lavoro effettuato il sabato o il sesto giorno	50%	50%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	(*) 10%	(*) 10%

(*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1° gennaio 1993

Industria delle conserve vegetali

	Operai e Intermedi	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	65%
4) Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 34 punti b), c) e d)	50%	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%	40%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	50%	50%
7) Lavoro a turni notturno	22,5%	22,5%

8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40%	40%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo e notturno (oltre 8 ore)	-	70%
10) Lavoro notturno festivo	45%	45%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	(*) 10%	(*) 10%

(*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1° gennaio 1993

Industrie alimentari varie

	Operai e Intermedi	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	60%	65%
7) Lavoro a turni notturno	30%	18%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	50%	-
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre 2 ore)	-	100%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo.....	(*) 10%	(*) 10%

(*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1° gennaio 1993

Industria risiera

	Operai e Intermedi	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	55%	56%

3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 34 punti b), c) e d)	55%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	45%	45%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	55%	65%
7) Lavoro a turni notturno	27%	13,5%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in ...aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%	35%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre 8 ore)	60%	100%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	(*) 10%	(*) 10%

(*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1° gennaio 1993

Industrie molitoria e della pastificazione

	Operai e Intermedi	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	56%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	55%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
5) Lavoro notturno non compreso in turni	40%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	50%	-
7) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	-	65%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre 8 ore)	-	100%
9) Lavoro a turni notturno	24%	13,5%
10) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle	30%	-

22		
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	(*) 10%	(*) 10%

(*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1° gennaio 1993

Industria conserve ittiche

	Operai e Intermedi	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore).....	50%	65%
4) Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 34 punti b), c) e d)	40%	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35%	40%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	45%	50%
7) Lavoro a turni notturno	18%	15%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%	-
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre 8 ore)	-	70%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	(*) 10%	(*) 10%

(*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1° gennaio 1993

Industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole

	Operai, Intermedi e Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	90%

4) Lavoro eseguito nelle festività	65%
5) Lavoro eseguito il sabato o il sesto giorno	65%
6) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%
7) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	65%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno	100%
9) Lavoro a turni notturno	30%
10) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%
11) Lavoro notturno festivo	50%
12) Lavoro domenicale con riposo compensativo	(*) 10%

(*) Le maggiorazioni contrassegnate da asterisco sono state introdotte a partire dal 1° gennaio 1993

Nota a verbale

Le maggiorazioni per lavoro a turni notturno vengono elevate, a decorrere dal 1° gennaio 1993, nelle misure percentuali indicate nelle tabelle di cui sopra.

Gli incrementi di tali maggiorazioni non sono cumulabili con eventuali trattamenti di miglior favore aziendalemente in atto.

CARTAI (INDUSTRIA)

Data stipula: 25 gennaio 2006

Inizio validità: 1 luglio 2005 - Scadenza normativa: 30 giugno 2009

Parte prima - Sezione seconda

Articolo 13

Orario di lavoro

Le Parti si danno atto della necessità di perseguire il miglior utilizzo delle risorse aziendali, mediante l'uso flessibile della forza lavoro e la realizzazione di cicli di lavorazione che consentano, anche attraverso il massimo utilizzo annuale, l'ottimizzazione dell'esercizio degli impianti.

Le diverse articolazioni dell'orario prefigurate nel presente articolo sono tutte attuabili dalle aziende nel rispetto delle specifiche procedure previste, al fine di adottare di volta in volta l'organizzazione più appropriata al variare delle esigenze lavorative.

In occasione della contrattazione di secondo livello, al fine di incentivare opportunità di salvaguardia e/o sviluppo della occupazione, nel rispetto dei principi di cui al comma precedente potranno essere concordate politiche degli orari che, utilizzando le risorse contrattuali esistenti, le risorse eventualmente derivanti dal premio di risultato, i benefici previsti dalla legge, senza aggravii di costo e fermi restando gli obiettivi di competitività delle aziende, possano, anche riducendo le prestazioni individuali, realizzare le suddette finalità.

1) Giornalieri e due turni

La durata dell'orario di lavoro per il lavoratore è fissata in 40 ore medie settimanali.

Laddove le esigenze tecnico-produttive dell'azienda lo consentano, la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale potrà essere concordata in sede aziendale su 5 giorni, fermo restando che il sesto giorno della settimana sarà da considerarsi lavorativo a tutti gli effetti degli istituti contrattuali.

Diversi regimi di orario, giornalieri o settimanali, o turnazioni, potranno essere attuati a livello aziendale, previo esame con le R.S.U., in relazione a esigenze produttive, anche per singoli reparti o uffici e/o per specifiche mansioni.

L'esame con la R.S.U. deve avvenire e concludersi in tempi compatibili con le esigenze lavorative, che richiedono l'adozione di un diverso regime di orario.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5 marzo 1977 n. 54 così come modificata dal D.P.R. n. 792 del 28 dicembre 1985, a tali lavoratori vengono riconosciute quattro giornate di permesso retribuito con le modalità previste degli artt. 6, Parte operai e 3, Parte impiegati.

In applicazione del Protocollo d'intesa 22 gennaio 1983 l'orario di lavoro viene ridotto di 40 ore su base annua.

Inoltre, l'orario viene ulteriormente ridotto, sempre su base annua, di 24 ore.

Le modalità di attuazione della riduzione di orario sono definite a livello aziendale. La suddetta riduzione viene assorbita, fino a concorrenza, dagli orari inferiori eventualmente esistenti a livello aziendale. Ove vi siano prestazioni ridotte collegate a particolari regimi di orario non finalizzate a una riduzione dell'orario settimanale, l'eventuale applicazione della clausola di assorbimento formerà oggetto di esame tra l'azienda e le R.S.U..

2) Turnisti non a ciclo continuo

La durata dell'orario normale di lavoro per il lavoratore è fissata in 40 ore medie settimanali.

Laddove le esigenze tecnico-produttive dell'azienda lo consentano, la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale potrà essere concordata in sede aziendale su 5 giorni, fermo restando che il sesto giorno della settimana sarà da considerarsi lavorativo a tutti gli effetti degli istituti contrattuali.

Diversi regimi di orario, giornalieri o settimanali, o turnazioni, potranno essere attuati a livello aziendale, previo esame con le R.S.U., in relazione a esigenze produttive, anche per singoli reparti o uffici e/o per specifiche mansioni.

L'esame con la R.S.U. deve avvenire e concludersi in tempi compatibili con le esigenze lavorative che richiedono l'adozione di un diverso regime di orario.

I lavoratori che prestano la loro attività su tre turni avvicendati di 8 ore consecutive usufruiscono di riposi, retribuiti, da distribuire, sui tre turni, nella misura di: 9 giorni nel corso dell'anno a tutto il 31 dicembre 1984; 11 giorni nel corso dell'anno dal 1° gennaio 1985; 12 giorni nel corso dell'anno dal 1° gennaio 1991.

A tali giorni, si aggiungono ulteriori 4 giorni di riposo retribuito (con le modalità individuate al punto 1) del presente articolo) espressamente riconosciuti in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5 marzo 1977 n. 54 così come modificata dal D.P.R. n. 792 del 28 dicembre 1985.

Le ulteriori giornate di riposo retribuite decorrenti dal 1° gennaio 1985 e quella decorrente dal 1° gennaio 1991, vengono assorbite sino a concorrenza dagli orari inferiori eventualmente esistenti a livello aziendale. Ove vi siano prestazioni ridotte collegate a particolari regimi di orario non finalizzate a una riduzione dell'orario settimanale, l'eventuale applicazione della clausola di assorbimento formerà oggetto di esame tra l'azienda e le R.S.U..

3) Turnisti a Ciclo continuo (7 giorni su 7)

L'orario medio settimanale del lavoratore turnista che presta la sua attività in cicli continui di 7 giorni su 7 in tre turni avvicendati di 8 ore consecutive è di 37 ore e 20 minuti retribuite 40.

Nella riduzione d'orario restano assorbiti i 14 giorni di riposo retribuito (comprensivi anche di quelli concessi in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge n. 54/1977), previsti per tali lavoratori dalla precedente regolamentazione contrattuale.

L'orario medio settimanale di 37 ore e 20 minuti potrà essere realizzato raggruppando il personale in 9 mezze squadre e seguendo l'alternanza dei giorni di lavoro e di riposo secondo il sistema 4/2 - o 2/1 - oppure 6/3.

Peraltro, per una migliore calendarizzazione delle ferie individuali, potranno essere adottati diversi schemi organizzativi che realizzino l'orario medio settimanale di 37 ore e 20 minuti su ciclo annuale. Le modalità di applicazione e di realizzazione di questi schemi saranno esaminate e definite a livello aziendale.

In relazione alla maggiore funzionalità conseguente a quanto sopra previsto, sono riconosciuti ai lavoratori a ciclo continuo su tre turni, due giorni di riposo retribuito a godimento individuale su base annua.

Inoltre, ai lavoratori a ciclo continuo su tre turni avvicendati, in funzione della realizzazione del massimo utilizzo annuo degli impianti, risultante dalle intese esistenti che prevedono sette giorni complessivi annui di fermata, saranno riconosciuti due giorni retribuiti su base annua a godimento individuale.

Resta inteso che, quanto previsto al comma precedente, dovrà essere raccordato con le norme

eventualmente concordate aziendalmente sulla stessa materia, al fine di evitare sovrapposizioni di trattamento.

L'orario di lavoro di 37 ore e 20 minuti medie settimanali, che si realizza con le modalità anzidette, non comporta il riproporzionamento della retribuzione e quindi non determina alcun effetto sugli istituti contrattuali riconducibili alla durata dell'orario settimanale ordinario di 40 ore i quali, pertanto, continueranno ad essere erogati con gli stessi criteri e le stesse misure vevoli per il restante personale.

Per i lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo di sette giorni su sette e che sono inseriti nei tre turni avvicendati viene corrisposta una maggiorazione del 7% sul minimo tabellare e sulla indennità di contingenza scattata nel primo semestre del 1977 (15 punti).

Per i lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo di sette giorni su sette e che non sono inseriti nei tre turni avvicendati la maggiorazione di cui sopra viene corrisposta nella misura del 6%.

La maggiorazione di cui al comma precedente viene corrisposta anche nelle aziende cartotecniche che lavorano a ciclo continuo di 7 giorni su 7 nonché nei reparti cartotecnici delle cartiere che lavorano a ciclo continuo (7/7).

Le maggiorazioni di cui ai tre precedenti commi fanno parte della retribuzione a tutti gli effetti ed assorbono eventuali trattamenti aziendali aventi la stessa caratteristica.

Ai lavoratori turnisti sarà inoltre corrisposta la maggiorazione prevista dall'art. 14, Parte prima, Sezione seconda, per la prestazione domenicale con riposo compensativo.

Chiarimento a verbale

Le Parti si danno atto che i 2 giorni di riposo retribuito di cui al 5° comma vengono riconosciuti anche nelle aziende che non ritengono di avvalersi di quanto previsto al 4° comma del punto 3).

Dichiarazione a verbale n. 1

Le parti firmatarie convengono di effettuare verifiche semestrali per esaminare lo stato di realizzazione, anche in via sperimentale, dei nuovi schemi organizzativi sopra disciplinati.

4) Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Allo scopo di contenere il ricorso al lavoro straordinario e alla cassa integrazione guadagni e per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività produttiva dell'azienda o di parti di essa e/o alle esigenze tecnico-produttive-organizzative e quindi non per esigenze stabili e permanenti, l'orario settimanale contrattuale, di cui ai punti 1), 2) e 3), può essere realizzato anche come media in un arco temporale di norma di 6 mesi.

In tal caso previa comunicazione e valutazione con la R.S.U., da avviarsi con preavviso di almeno 5 giorni, potranno essere attuati per l'intera azienda, per reparti o per unità produttive temporanei regimi di orario superiori od inferiori all'orario contrattuale.

La R.S.U. potrà farsi assistere dalle OO.SS. territoriali.

Decorsi cinque giorni dall'avvio della procedura la flessibilità diviene operativa.

I regimi d'orario superiori all'orario contrattuale non potranno eccedere le 48 ore settimanali,

mentre i regimi inferiori all'orario contrattuale potranno anche essere realizzati tramite giornate di riposo retribuito, da comunicare con un preavviso di almeno 5 giorni.

Il riequilibrio tra prestazioni superiori ed inferiori all'orario settimanale dovrà avvenire, previa comunicazione alla R.S.U., entro sei mesi dal periodo di ciascun ricorso all'orario flessibile.

Ai lavoratori sarà corrisposta la retribuzione relativa al normale orario contrattuale, anche agli effetti degli istituti contrattuali, sia nelle settimane nelle quali hanno effettuato prestazioni superiori all'orario medio, sia nelle settimane nelle quali hanno effettuato prestazioni inferiori.

Peraltro, per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni diurni viene corrisposta una maggiorazione del 30% sulla retribuzione oraria. La maggiorazione è elevata al 40% per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni notturni.

5) Compatibilmente con le obiettive possibilità di programmazione della produzione e ai fini di una migliore utilizzazione delle risorse aziendali, tra la direzione e la R.S.U. verranno concordati il calendario annuo del godimento delle ferie, dei riposi retribuiti, nonché i criteri di godimento dei 4 giorni di riposo o permesso retribuiti sostitutivi delle festività abolite dalla Legge n. 54/1977 così come modificata dal D.P.R. n. 792 del 28 dicembre 1985.

Per il personale turnista potranno essere adottati schemi flessibili di turnazione finalizzati a un migliore utilizzo delle risorse secondo le peculiari esigenze produttive.

Inoltre, nel rispetto della calendarizzazione, per consentire la piena funzionalità della struttura tecnico-organizzativa-produttiva, l'azienda potrà ricorrere alla mobilità interna ai sensi dell'art. 18, Parte prima.

In sede aziendale saranno inoltre esaminati i problemi anche di organico connessi con l'effettuazione delle giornate di riposo di cui al presente articolo le cui modalità di godimento saranno definite fra le Parti.

I riposi anzidetti assorbono fino a concorrenza analoghi trattamenti adottati in sede aziendale o mediante concessione di riposi retribuiti o mediante riduzione di orario di lavoro a parità di

retribuzione. In questo ultimo caso, quindi, la riduzione dell'orario attuata in sede aziendale esclude la concessione di riposi fino a compensazione delle sopra indicate misure.

I riposi e i permessi retribuiti di cui al presente articolo, nonché il minor orario previsto per i turnisti del ciclo continuo, non sono cumulabili con eventuali analoghi trattamenti derivanti da future eventuali norme di legge o accordi di carattere generale.

L'attuazione dei regimi di orario sopra disciplinati è impegnativa per tutti i lavoratori interessati.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme di legge sull'orario di lavoro e alle relative deroghe ed eccezioni.

Dichiarazione a verbale n. 2

Le Parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulle discipline della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dalla legge, la quale esclude dalla limitazione dell'orario il personale con funzioni direttive.

Norme particolari per il settore cartario

Ai lavoratori che lavorano a ciclo continuo di sette giorni su sette e che sono inseriti nei tre turni avvicendati, viene corrisposta a decorrere dall'1.5.1990 una indennità in cifra fissa onnicomprensiva di L.18.000 lorde mensili (euro 9,30).

A decorrere dall'1.7.2002 l'importo viene elevato a L. 30.000 lorde mensili (euro 15,49).

Ai lavoratori che lavorano a ciclo continuo di sette giorni su sette e che non sono inseriti nei tre turni avvicendati, nonché ai lavoratori triturnisti non a ciclo continuo verrà corrisposta dall'1.5.1990 una indennità in cifra fissa onnicomprensiva di L. 12.000 lorde mensili (euro 6,20).

Norme particolari per il settore cartotecnico

Ai lavoratori che lavorano su tre turni avvicendati verrà corrisposto a far data dal 1° luglio 2002, un importo fisso onnicomprensivo di L. 10.000 lorde mensili (euro 5,16).

Dichiarazione a verbale n. 3

L'adozione dell'organizzazione del lavoro a ciclo continuo nell'attività di trasformazione della carta "tissue" avverrà previa attivazione delle procedure di cui all'art. 6, parte Prima, norme generali e all'art. 13 parte Prima, Norme generali, punto 5 del presente C.C.N.L.

Ai lavoratori addetti alla trasformazione della carta "tissue" a ciclo continuo si applicano le norme valedoli per i lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo.

Dichiarazione a verbale n. 4

Poiché in presenza di particolari esigenze o tipologie organizzative, concordate a livello aziendale può verificarsi che il lavoratore non possa usufruire integralmente del riposo minimo giornaliero e/o del riposo minimo settimanale disciplinati dagli articoli 7 e 9 del Decreto Legislativo n. 66/2003 in attuazione delle norme di rinvio previste dalla disposizione legislativa, le Parti a livello aziendale possono concordare le casistiche nelle quali si può derogare alle richiamate previsioni degli articoli

7 e 9 del Decreto Legislativo a condizione che ai lavoratori interessati siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo.

Dichiarazione a verbale n. 5

Ai sensi dell'art. 4 comma 4, del Decreto Legislativo n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del decreto legislativo citato, viene calcolata con riferimento a un periodo di 6 mesi.

In caso di particolari esigenze organizzative, la Direzione aziendale e la R.S.U. o, in caso di mancanza di quest'ultima, le OO.SS. Territoriali potranno concordare l'estensione del periodo da 6 a 12 mesi.

Dichiarazione a verbale n. 6

Le Parti convengono che la prescrizione di cui all'articolo 8 del Decreto Legislativo n. 66/2003 è considerata assolta qualora in azienda esista un regime di pause concordato o di fatto di durata complessiva pari o superiore a 10 minuti giornalieri.

In assenza di accordi scritti sull'argomento tra Direzioni Aziendali e R.S.U. si procederà alla certificazione del regime di pause esistente.

Articolo 14

Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il lavoro straordinario ai sensi di legge è quello prestato oltre l'orario normale legale di lavoro.

Ai soli effetti contrattuali per l'applicazione delle maggiorazioni previste a tale titolo sono considerate straordinarie le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale di cui all'art. 13, Parte prima, con esclusione del prolungamento per il recupero delle ore lavorate in meno nelle altre settimane del ciclo nel quale si realizza l'orario medio settimanale contrattuale e fermo restando quanto previsto in tema di flessibilità dell'orario. Nei casi di effettuazione di prestazioni straordinarie l'azienda ne darà comunicazione preventiva alle R.S.U..

Il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte dei lavoratori.

Tuttavia, nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea non trova applicazione il principio della non obbligatorietà e l'azienda potrà far ricorso allo straordinario dandone successiva comunicazione alla R.S.U.. Su richiesta della R.S.U. si procederà ad un esame delle situazioni che hanno motivato l'utilizzo del lavoro straordinario. Rientrano nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea:

- il completamento di commesse con scadenza, la cui mancata osservanza determina danni economici all'azienda;
- la salvaguardia manutentiva non ordinaria dell'efficienza degli impianti, fatti salvi gli accordi di reperibilità eventualmente definiti a livello aziendale;
- l'evasione di adempimenti collegati a scadenze fiscali o amministrative;

Le prestazioni straordinarie, per le causali sopra elencate, possono essere richieste entro il limite di 60 ore annue pro capite.

Inoltre, previa comunicazione alla R.S.U., potrà essere richiesto il lavoro straordinario con le modalità valevoli per le fattispecie esemplificate nel comma precedente per garantire la frequenza ai corsi di formazione organizzati dall'azienda.

Per i lavoratori inseriti nelle turnazioni a ciclo continuo ai quali non si applicano le casistiche di cui sopra, il principio della non obbligatorietà non trova applicazione nei casi di esigenze produttive o organizzative non strutturali entro il limite di 32 ore annue.

Le ore di cui sopra saranno richieste con la modalità di 8 ore a trimestre.

Sono fatte salve comprovate situazioni di obiettivo impedimento da parte del lavoratore.

Le ore non lavorate per festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nella settimana saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 13 (orario di lavoro) - Parte prima, Norme generali, Sezione 2^a.

Ai sensi del D.Lgs. 53 2/99 è considerato lavoro notturno quello svolto consecutivamente tra le ore 22 e le ore 5.

Per la individuazione del lavoratore notturno, ai sensi della legge sopra richiamata, si fa riferimento alla definizione prevista dall'art. 2 del D.Lgs. n. 532/99.

Per i lavoratori notturni ai sensi della legge il limite giornaliero del lavoro notturno in turni avvicendati può essere rispettato come valore medio nell'ambito di un periodo di riferimento settimanale o plurisettimanale non superiore a 3 mesi.

Ai fini contrattuali per i lavoratori turnisti il lavoro notturno coincide con quello del 3° turno.

Ai sensi della legge n. 25/99 il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

- a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa;
- b) dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) dalla lavoratrice o dal lavoratore, che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni.

È considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali, ai sensi della legge o dell'art. 13 (orario di lavoro) Parte prima, Norme generali, Sezione 2^a - il riposo compensativo cade in altro giorno, nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

È considerato lavoro domenicale quello compiuto dai lavoratori aventi il giorno di riposo compensativo in altro giorno della settimana limitatamente al turno la cui durata ricade interamente nella domenica o che ha inizio nella domenica.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla normale retribuzione:

- lavoro straordinario diurno collegato con l'orario normale	30%
- lavoro straordinario non collegato con l'orario normale:	
a) se diurno, con un minimo di tre ore di retribuzione	30%
b) se notturno, con un minimo di quattro ore di retribuzione	55%
- lavoro festivo	55%
- lavoro notturno per i lavoratori non turnisti	55%
- lavoro straordinario notturno per i lavoratori turnisti (salvo quanto stabilito dal successivo art. 15)	55%
- lavoro domenicale con riposo compensativo:	
a) per le ore normali di lavoro	80%
b) per le ore straordinarie	80%

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per gli impiegati, ove la retribuzione sia costituita in tutto o in parte di elementi variabili, si prenderà per base di computo la parte fissa, col rispetto in ogni caso del minimo tabellare del livello retributivo di appartenenza.

I lavoratori possono chiedere di destinare a riposi compensativi retribuiti da fruire individualmente le ore di lavoro straordinario prestate per esigenze indifferibili di durata temporanea entro un limite annuo del 30% delle stesse.

In tal caso, alle consuete scadenze sarà corrisposta in busta paga esclusivamente la maggiorazione dovuta in relazione alla tipologia di lavoro straordinario effettuato.

CHIMICI FARMACEUTICI (INDUSTRIA)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per le aziende chimiche, chimico - farmaceutiche e produttrici di fibre chimiche

Data stipula: 12 febbraio 2002

Inizio validità: 1 gennaio 2002 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2005 (**rinnovato 01 gennaio 2006-scadenza 31 dicembre 2009**)

Articolo 8 - Parte 1

Capitolo IV - Orario di lavoro, riposi e festività

Orario di lavoro - Parte I - Premessa

- La durata massima dell'orario è disciplinata dalle norme di legge e nulla viene innovato a tali disposizioni.

- Le esigenze di produttività e di competitività delle imprese richiedono anche un continuo ricorso a prestazioni lavorative legate a regimi di orario che realizzino il pieno utilizzo degli impianti e rispondano alle reali variabilità dei mercati cogliendone tutte le opportunità.

- I regimi di orario devono essere coerenti con le esigenze delle imprese in termini tecnico-organizzativi.

- I diversi strumenti contrattualmente definiti vanno utilizzati coerentemente con le loro specifiche finalità.

Articolo 8 - Parte 3

Orario di lavoro - Parte I - B) Orari annui di lavoro

1) Orario annuo di lavoro dei lavoratori giornalieri e dei lavoratori turnisti 2 x 5 e 2 x 6.

L'orario di lavoro dei lavoratori giornalieri e dei lavoratori turnisti addetti a lavorazioni su due turni per 5 o 6 giorni settimanali è di 247,5 giornate lavorative annue, assunte pari a otto ore giornaliere, al lordo delle festività e delle ferie.

L'orario di lavoro medio settimanale è di 37 ore e 45 minuti.

Specificità settoriali: Ceramica e Abrasivi

- giornate lavorative annue: 249

- orario di lavoro medio settimanale: 38 ore

2) Orario annuo di lavoro dei lavoratori turnisti 3 x 5 e 3 x 6.

L'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti a lavorazioni su tre turni per 5 o 6 giorni settimanali, fatto salvo quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 13, è di 246,5 giornate lavorative annue, assunte pari a otto ore giornaliere, al lordo delle festività e delle ferie.

L'orario di lavoro medio di riferimento è di 37 ore e 45 minuti.

Specificità settoriali:

1) Ceramica e Abrasivi

- giornate lavorative annue: 249
- orario di lavoro medio settimanale: 38 ore

2) Lubrificanti e GPL

- giornate lavorative annue: 247

3) Orario annuo di lavoro dei lavoratori turnisti 3 x 7 e 2 x 7.

L'orario di lavoro dei turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (tre turni per sette giorni settimanali) e dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni che si svolgono su due turni per sette giorni settimanali è pari a 232,5 giornate lavorative annue assunte pari a otto ore giornaliere.

La collocazione dei 28,5 giorni conseguenti - che comprendono sia i riposi a fronte di festività, sia quelli a fronte delle ex festività, sia le 40 ore di riduzione di orario di cui all'Accordo interconfederale 22.1.1983 sia le ulteriori 6,5 giornate, sia quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle imprese - sarà contrattata a livello aziendale, senza operare conguagli individuali tra i giorni in questione ed il numero delle festività lavorate.

A livello aziendale potranno essere realizzate, previo confronto sindacale, schematizzazioni tali che nel corso dell'anno consentano sia il godimento di tre settimane pro capite di ferie in un periodo di quattro mesi (normalmente da giugno a settembre) sia l'effettuazione delle prestazioni dovute nella restante parte dell'anno.

L'utilizzazione delle giornate di prestazione dovute annualmente dal lavoratore turnista eventualmente non ricomprese nello schema di turno adottato nell'impresa, sarà contrattata a livello aziendale e dovrà essere funzionale alle esigenze tecniche, produttive e organizzative dell'impresa.

Per i lavoratori a ciclo continuo, fermo restando quanto previsto dalla successiva lettera H), punto 3) e dai trattamenti aziendali in atto, si considera prestazione straordinaria quella aggiuntiva alla prestazione effettuata sulla base del programma che consente il rispetto del limite annuo di 232,5 giornate lavorative.

Fermo restando quanto previsto alla lettera A) del presente articolo 8, fatte salve situazioni non prevedibili, la sostituzione di lavoratori turnisti a ciclo continuo dovrà prevedere un periodo di affiancamento tra lavoratore in uscita e lavoratore in entrata adeguato a garantire le necessarie condizioni di sicurezza e qualità della prestazione.

A livello aziendale sarà effettuata una verifica con cadenza semestrale su quanto sopra.

C) Regimi di orario per i lavoratori giornalieri e per i lavoratori turnisti 2 x 5, 2 x 6, 3 x 5, 3 x 6

Le modalità attuative dell'orario di lavoro annuo potranno comportare quanto segue.

1) Orari settimanali realizzati su un arco di norma di cinque giorni, oppure di quattro o sei giorni di durata compresa tra 37 h e 45 m e 40 h medie settimanali.

2) Orari settimanali realizzati come media su un arco pluriperiodale di più settimane o più mesi fino ad un massimo di dodici.

Qualora il calendario di lavoro, tendenzialmente annuo, definito dall'impresa comportasse una distribuzione dell'orario settimanale diversa da quella in atto, le relative modalità attuative saranno oggetto di contrattazione con la R.S.U..

La contrattazione dovrà esaurirsi entro venti giorni dalla comunicazione del calendario di avvio o, nel caso di modifiche nel corso della sua realizzazione, entro dieci giorni dalla comunicazione del nuovo programma.

L'operatività delle decisioni aziendali sarà sospesa per l'arco di tempo indicato.

I calendari di lavoro programmati saranno affissi nella bacheca aziendale.

In relazione a esigenze organizzative non prevedibili i sopra indicati tempi dedicati alla contrattazione saranno dimezzati fermo restando che saranno ricercate le modalità necessarie a realizzare un completo e corretto confronto.

Nell'ambito di quanto sopra previsto, per quanto concerne le PMI, il confronto, tenuto conto delle loro caratteristiche, dovrà essere realizzato in tempi ulteriormente ridotti.

D) L'orario giornaliero, settimanale e pluriperiodale di lavoro fissato in impresa sarà esposto in apposite tabelle da affiggersi secondo le norme di legge.

E) Prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale medio e prestazioni straordinarie

1) Ai soli fini delle maggiorazioni contrattuali è considerata eccedente la prestazione fornita oltre l'orario di lavoro settimanale medio di cui alla lettera B) punto 1).

2) A far data dal 1° giugno 2006 le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale medio e quelle straordinarie sono compensate, nel mese di competenza, con le maggiorazioni retributive previste dall'articolo n. 9 e, secondo quanto previsto dal successivo punto 3), con una delle seguenti opzioni:

- 50% di quote orarie retributive e 50% di riposi compensativi;

- 100% di riposi compensativi;

- 100% di quote orarie retributive.

3) Il lavoratore dovrà formalmente manifestare la propria volontà in merito alle opzioni di cui precedente punto 2). (*)

I riposi compensativi saranno accantonati nel conto ore di cui alla successiva lettera F). La corresponsione delle quote retributive avverrà nel mese di competenza.

Il lavoratore entro il 31 dicembre di ogni anno potrà modificare con formale comunicazione la propria opzione per l'anno successivo. Nel caso in cui ciò non avvenga 4i intenderà confermata per l'anno successivo l'opzione in essere.

Alla fine del punto 8): Le Direzioni aziendali entro il mese di novembre forniranno alla R.S.U. in modo complessivo le informazioni di cui ai commi precedenti.

F) Conto ore individuale

Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori, siano messi in condizione di utilizzare in tutto o in parte i recuperi maturati a fronte di prestazioni eccedenti l'orario di riferimento, convengono di istituire il "conto ore".

Nel conto ore confluiranno i riposi compensativi delle prestazioni eccedenti o straordinarie, sulla base di quanto previsto alla lettera E), punti 2) e 3), da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Qualora la fruizione dei riposi non fosse realizzata entro l'anno successivo a quello di maturazione è legittimo considerare utile per la fruizione stessa un ulteriore anno purché le relative intese per la programmazione dei riposi si realizzino entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. L'utilizzazione delle ore accantonate, con riferimento ai tempi, alla durata, e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, dovrà essere resa possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive. (1)

I lavoratori, oltre che per l'attività formativa di cui alla Parte VI, potranno utilizzare i recuperi relativi ai diritti maturati anche per necessità personali e familiari.

A livello aziendale:

- saranno realizzati incontri di norma trimestrali finalizzati al monitoraggio dell'andamento del "conto ore" ed a un esame congiunto sui motivi che avessero reso reiteratamente impraticabile la fruizione individuale finalizzato all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione.

- sarà realizzata una informativa complessiva annuale in merito all'andamento del conto ore e alle opzioni esercitate dai lavoratori

Nel rispetto dello spirito della norma, potranno essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per la utilizzazione dei riposi accantonati. Le ore accantonate saranno evidenziate mensilmente nella busta paga.

Nota a Verbale

Le Parti si danno atto che le innovazioni introdotte nell'art. 8 con il rinnovo del 10 maggio 2006, sono tra loro strettamente correlate e hanno carattere sperimentale per la vigenza del quadriennio contrattuale

... omissis ...

(*) Norma transitoria

Relativamente al 2006 tale scelta andrà formalmente effettuata entro il 30 giugno.

... omissis ...

(1) Norma transitoria

A far data dal rinnovo contrattuale con riferimento alle intese realizzate per la programmazione dei riposi accantonati sulla base della precedente normativa del C.C.N.L., a livello aziendale verrà realizzato un esame congiunto finalizzato a favorire lo smaltimento delle ore accantonate.

Articolo 8 - Parte 6

Orario di lavoro - Parte I - E) Prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale medio e prestazioni straordinarie

1) Ai soli fini delle maggiorazioni contrattuali è considerata eccedente la prestazione fornita oltre l'orario di lavoro settimanale medio di cui alla lettera B) punto 1).

2) Le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale medio e quelle straordinarie sono compensate, nel mese di competenza, con le maggiorazioni retributive previste dall'articolo n. 9 e con riposi compensativi che saranno accantonati, nella misura del 50% nel conto ore di cui alla successiva lettera F).

3) Per il restante 50%, all'inizio di ogni anno, il lavoratore dovrà formalmente manifestare la propria volontà in merito al pagamento o all'accantonamento nel conto ore. Qualora il lavoratore decida per il pagamento la corresponsione delle relative quote retributive avverrà nel mese di competenza.

4) Nelle ipotesi di cui alla lettera C), punto 2), non costituisce prestazione eccedente o straordinaria quella calendarizzata attuata oltre l'orario medio settimanale che realizzi corrispondenti compensazioni nell'ambito del calendario di lavoro definito.

5) Il ricorso a prestazioni eccedenti o straordinarie deve avere carattere eccezionale. Esso, al di là dei casi in cui le relative esigenze trovino specifiche risposte nell'ambito dei regimi di orario previsti, deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Rientrano, ad esempio, in tale ipotesi, la necessità di far fronte ad esigenze di mercato legate a situazioni di punta o a commesse con vincolanti termini di consegna, di far fronte ad esigenze stagionali, di salvaguardare l'efficienza produttiva degli impianti, di far fronte ad adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari momenti dell'anno, di far fronte a punte anomale di assenze dal lavoro.

6) Al di là dei casi previsti dal punto precedente, eventuali ipotesi di prestazioni eccedenti o straordinarie saranno contrattate preventivamente tra la Direzione aziendale e la R.S.U..

7) Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, prestazioni eccedenti o straordinarie nonché lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento. Le prestazioni eccedenti o straordinarie - fermo restando quanto previsto al precedente punto 6) - nonché il lavoro festivo, dovranno essere disposti ed autorizzati dalla Direzione aziendale.

8) Nel caso di regimi di orario su base settimanale le Direzioni aziendali comunicheranno mensilmente alla R.S.U. i dati a consuntivo concernenti le prestazioni eccedenti o straordinarie per

servizio o reparto. In tale occasione saranno altresì forniti gli elementi di obiettiva giustificazione del ricorso al lavoro straordinario di cui al precedente punto 5).

Nel caso di orari pluriperiodali le informazioni di cui sopra saranno fornite con cadenza quadrimestrale.

Le Direzioni aziendali alla fine di ogni anno forniranno alla R.S.U. in modo complessivo le informazioni di cui ai commi precedenti.

Articolo 9 - Parte 1

Maggiorazioni per lavoro eccedente, straordinario, notturno festivo ed a turni

(1)

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1)	Lavoro eccedente (da 37h 45m a 40 ore settimanali)	5%
2)	Lavoro straordinario diurno (feriale):	
	dalla 41 ^a a alla 44 ^a ora settimanale	10%
	dalla 45 ^a alla 48 ^a ora settimanale	25%
	oltre la 48 ^a ora settimanale	35%
3)	Lavoro compiuto nei giorni considerati festivi	50%
4)	Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati:	
	Lavoratori di cui al Gruppo 4) dell'art. 4	30%
	Lavoratori di cui ai Gruppi 1), 2) e 3) dell'art. 4	50%
5)	Lavoro effettuato in turni avvicendati:	
	a) turni diurni	4%
	b) turno notturno	34%
	c) turno notturno in lavorazioni a ciclo continuo intendendosi come tali quelle che si svolgono su tre turni avvicendati nell'intero arco settimanale di 7 giorni	46%
6)	Lavoro domenicale con riposo compensativo	33%
7)	Lavoro straordinario festivo:	
	dalla 41 ^a alla 44 ^a ora	50%
	dalla 45 ^a ora	70%
8)	Lavoro straordinario notturno	
	dalla 41 ^a alla 44 ^a ora lavoratori di cui al Gruppo 4) dell'art. 4	30%

dalla 41 ^a alla 44 ^a ora lavoratori di cui ai Gruppi 2) e 3) dell'art. 4	50%
dalla 45 ^a alla 48 ^a ora (Gruppi 2, 3, 4)	60%
dalla 49 ^a ora (Gruppi 2, 3, 4)	75%
9) Lavoro pluriperiodale (lettera C, punto 2, dell'articolo 8):	
a) oltre l'8 ^a giornaliera	10%
b) nella giornata di sabato	10%
10) Lavoro prestato nella giornata di sabato nel caso di orari settimanali realizzati su un arco di 4 o 6 giorni (lettera C, punto 1, dell'articolo 8)	10%
11) Lavoro effettuato entro le sole prime 120 ore prestate oltre il limite annuo convenzionale di 2.024 ore (2.530 per i lavoratori discontinui)	30%

Per le ore di lavoro prestate nei giorni di domenica o, per gli addetti a lavori in turni, nei giorni di riposo compensativo che superano l'orario di 48 ore settimanali (60 ore per i discontinui) sarà applicata la maggiorazione del 70%.

Le percentuali di maggiorazione vanno applicate sulle quote orarie degli elementi retributivi di cui al punto 1) dell'art. n. 15 calcolate secondo i criteri previsti dall'art. 19. Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezz'ora di riposo prevista dalla legge n. 653 del 26.4.1934 (sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli) dovrà essere retribuita, ma in tal caso resta assorbita la maggiorazione prevista per i turni diurni dal punto 5) del presente articolo.

Fatta eccezione per il 30% di cui al precedente punto 11), le percentuali di cui trattasi non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore. Peraltro nei confronti del personale turnista, alle percentuali sopra previste per il lavoro effettuato in turni avvicendati andrà aggiunta la percentuale di maggiorazione di cui al precedente punto 6) in caso di lavoro prestato in giornata domenicale o la percentuale di cui al precedente punto 3) in caso di lavoro prestato nei giorni considerati festivi.

Le maggiorazioni indicate ai precedenti punti 9) e 10) sostituiscono eventuali trattamenti aziendali riconosciuti allo stesso titolo, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Chiarimenti a verbale

1) Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni previste dal presente articolo si chiarisce che le ore non lavorate in dipendenza di festività sono da computare come prestate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.

2) La percentuale del 4% prevista per lavoro effettuato in turni diurni verrà corrisposta anche ai lavoratori che si avvicendino nei due soli turni diurni.

3) Nella fattispecie prevista dall'articolo 8, lettera C), punto 2) per determinare le maggiorazioni spettanti nel caso di prestazioni, a carattere non collettivo, aggiuntive rispetto all'orario di lavoro programmato, dovrà farsi riferimento all'orario medio settimanale di 37h e 45 minuti che il programma realizza come media su un arco pluriperiodale.

Nella fattispecie sopra indicata, tenuto conto del trattamento previsto al punto 9) del presente articolo la maggiorazione spettante per la prestazione eccedente compresa tra 37h 45 minuti e 40 h sarà pari al 10%.

4) Nelle lavorazioni a ciclo continuo, le maggiorazioni spettanti in caso di prestazioni aggiuntive alla prestazione settimanale effettuata sulla base del programma che consente il rispetto del limite annuo di 232,5 giornate lavorative sono convenzionalmente determinate come segue:

- a) 10% per le prime 4 ore settimanali;
- b) 25% per le successive 4;
- c) 35% oltre le 8 ore settimanali.

Dichiarazioni delle Parti stipulanti

1) Le Parti sono consapevoli che le problematiche interpretative delle norme di legge e di contratto hanno determinato a livello aziendale situazioni diversificate sulle modalità di computo (riferimento giornaliero/settimanale) del lavoro supplementare/straordinario.

Le Parti, fermo restando quanto previsto all'articolo 67, si danno atto che nelle imprese nelle quali, ai fini del pagamento delle maggiorazioni per lavoro supplementare/straordinario si sia adottato il riferimento giornaliero, restano in vigore i trattamenti in atto salvo nuova contrattazione aziendale.

2) Le Parti si impegnano a riesaminare, in occasione del rinnovo contrattuale di secondo biennio, il complesso del sistema delle maggiorazioni di cui al presente articolo tenendo anche in considerazione l'evoluzione del mercato del lavoro rispetto alle lavorazioni in turno.

(1) Per i settori Ceramica e Abrasivi l'articolo è sostituito da quanto previsto in materia al Capitolo XIII del presente Contratto.

Per i settori lubrificanti e GPL l'articolo è sostituito da quanto previsto in materia al Capitolo XIV del presente Contratto.

Articolo 13

Riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro

(1)

A) I lavoratori hanno diritto di godere annualmente 5 giornate di riposo in sostituzione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale 26.1.1977 per le 5 ex festività.

I lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni "semi-continue" (3 turni per 5 o 6 giorni settimanali) che prestino la loro attività nel turno notturno hanno diritto di godere, in aggiunta ai 5 giorni di riposo di cui al comma 1 concessi a fronte delle ex festività, di tante giornate di riposo quante sono le festività effettivamente lavorate e/o coincidenti con la domenica in luogo del trattamento economico corrispondente e comunque 2 ulteriori giornate di riposo annue rapportate al lavoro prestato in turno notturno.

Ai lavoratori giornalieri e turnisti non a ciclo continuo sono riconosciute le seguenti riduzioni dell'orario di lavoro in ragione d'anno alle diverse scadenze:

a) lavoratori giornalieri e turnisti 2 x 5 e 2 x 6

40 ore ex Accordo interconfederale 22.1.1983

20 ore ex C.C.N.L. 6.12.1986

8 ore ex C.C.N.L. 20.7.1990;

b) lavoratori turnisti 3 x 5 e 3 x 6

40 ore ex Accordo interconfederale 22.1.1983

24 ore ex C.C.N.L. 6.12.1986

12 ore ex C.C.N.L. 20.7.1990.

I riposi e la riduzione dell'orario di lavoro di cui ai punti precedenti assorbono quanto, a qualsiasi titolo, già concesso o concordato nelle imprese.

b) I riposi e le riduzioni di orario previste al presente articolo, fatti salvi il disposto di cui al secondo comma e quanto previsto dal paragrafo 1), primo comma, della Parte VII - Formazione sono utilizzati per la realizzazione degli orari di lavoro previsti all'articolo 8.

Nota a verbale

Per gli Operatori di Vendita, già denominati Viaggiatori o Piazzisti, l'utilizzo della riduzione di orario avverrà in ragione di gruppi di otto ore per una giornata o gruppi di quattro ore per mezza giornata.

(*) Per i settori Ceramica e Abrasivi l'articolo è sostituito da quanto previsto in materia al Capitolo XIII del presente Contratto.

Per i settori Lubrificanti e GPL l'articolo è sostituito da quanto previsto in materia al Capitolo XIV del presente Contratto.

CINEMA (PRODUZIONE)

Accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende dell'industria cineaudiovisiva

Data stipula: 7 marzo 2006

Inizio validità: 1 gennaio 2006- Scadenza normativa: 30 giugno 2010

Articolo 13

Orario di lavoro

Si conviene che l'orario contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali, fermo restando che la durata normale dell'orario di lavoro è quella prevista dalle norme di legge e dalle relative deroghe ed eccezioni.

L'orario di lavoro contrattuale di 40 ore settimanali verrà distribuito di norma uniformemente su 5 giorni, salvo particolari esigenze organizzative aziendali o di singole unità produttive, previo incontro informativo con le Rappresentanze Sindacali. Restano salvaguardate le situazioni in atto.

È fatto salvo il principio dello scorrimento della seconda giornata non lavorata per il singolo lavoratore limitatamente al lunedì seguente.

Resta peraltro fermo che a tutti gli effetti degli Istituti contrattuali il sabato, o comunque la seconda giornata non lavorata per effetto della ripartizione dell'orario su 5 giorni alla settimana, sarà considerato giornata lavorativa.

Nel caso di orario spezzato, la pausa giornaliera non potrà di norma essere superiore alle due ore e sarà collocata di massima, a metà dell'orario di lavoro giornaliero, cosicché le singole frazioni non saranno tendenzialmente superiori al 50% di detto orario giornaliero. Per i turnisti e per coloro che svolgono lavoro continuato, sarà riconosciuta una mezz'ora di pausa retribuita nell'arco della giornata lavorativa, fatta eccezione per il sabato, nella quale giornata non si farà luogo alla attribuzione della pausa, salvo che in detta giornata tali lavoratori non prestino orario pieno. La pausa dovrà essere applicata in modo da non causare detrimento alla produzione e pertanto gli impianti e i macchinari dovranno rimanere in funzione. In alternativa potrà essere concordata una indennità sostitutiva della mezz'ora di pausa.

La distribuzione dell'orario di lavoro sarà effettuata nel rispetto dei principi di cui all'art. 3 dell'Accordo Interconfederale 18 aprile 1966 sulle Commissioni Interne.

Gli Istituti contrattuali riferiti a giornata lavorativa sono ragguagliati a giornate di retribuzione pari a 1/6 dell'orario settimanale contrattuale.

Fermo restando l'orario ordinario settimanale stabilito dal presente articolo, la media di 48 ore settimanali di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003 potrà essere realizzata in un arco temporale di 9 mesi, al termine del quale sarà effettuata la comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro sul superamento delle 48 ore settimanali attraverso prestazioni straordinarie e fatti salvi i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore, per i quali la scadenza del Contratto rappresenta il limite entro il quale rispettare tale media.

Per quanto non previsto nel presente articolo si rinvia alle norme sull'orario di lavoro eventualmente contenute negli Accordi particolari di settore.

Per i lavoratori discontinui o svolgenti mansioni di attesa e custodia l'orario contrattuale di lavoro è di 48 ore settimanali. Ferma restando per detti lavoratori la retribuzione mensile fino a 40 ore settimanali prevista dal presente C.C.N.L., le ore effettuate oltre le 40 e fino a 48 verranno compensate con altrettante quote orarie determinate con i criteri di cui all'art. 17 del presente C.C.N.L..

Per la categoria dei guardiani notturni ci si richiama alle speciali disposizioni e consuetudini.

Fermo restando l'orario settimanale contrattuale di 40 ore, è stata effettuata, su base annua, una riduzione di tre gruppi di 8 ore ciascuna.

Al predetto monte ore di riduzione contrattuale su base annua, sono state aggiunte, a decorrere dal 1° gennaio 2002, ulteriori 10 ore di riduzione di orario, sempre su base annua.

Tale riduzione, al pari delle precedenti, non si applica, fino a concorrenza, nelle situazioni in atto aziendalmente per effetto di riduzioni di orario a vario titolo già intervenute, comportanti regimi di orario più favorevoli per i lavoratori.

Restano confermati i criteri già previsti dalla normativa contrattuale relativamente ad attuazione e fruizione della riduzione di orario su base annua nell'arco dell'anno solare e tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive.

Nota a verbale

Qualora l'orario settimanale dei turnisti venga predeterminato mediante un ciclo plurisettimanale, verranno considerate ore straordinarie e compensate con la relativa maggiorazione, solo le ore eccedenti, nel ciclo stesso, l'orario predeterminato.

Nota a verbale su orario di lavoro

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 relativamente ad aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro a salvaguardia, in particolare, della prestazione dei lavoratori, le parti si danno atto che l'applicazione della normativa contrattuale in materia di orario di lavoro di cui al presente articolo debba risultare in tutto coerente con la predetta normativa di legge. Ciò anche al fine di assicurare che dalla distribuzione dell'orario contrattuale di lavoro nei diversi giorni della settimana non derivi pregiudizio all'esigenza, da parte dei lavoratori, di poter fruire del riposo giornaliero in termini congrui.

L'Osservatorio nazionale costituisce sede di monitoraggio dell'andamento applicativo della regolamentazione contrattuale in materia di orario di lavoro, sulla base degli elementi concernenti i regimi praticati nelle aziende.

Articolo 14

Lavoro straordinario, notturno, festivo

Sostituire il comma 9 con:

il ricorso al lavoro straordinario sarà contenuto per ciascun lavoratore nei limiti di 200 ore annue. Previo confronto con le strutture sindacali aziendali o territoriali delle OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L., è altresì consentito il superamento del limite di cui sopra fino al limite previsto dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003. Oltre tali termini, qualora si verificano casi:

- a) di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiare attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b) forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi modelli o simili predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'art. 2,

comma 10, della legge 24.12.1993, n. 537, e in tempo utile alle Rappresentanze Sindacali Aziendali;

è ammesso il ricorso al lavoro straordinario prevedendo che intese a livello aziendale provvedano a definire le modalità di compensazione, in alternativa alle maggiorazioni, attraverso riposi compensativi.

Chiarimento a verbale all'art. 14 (Cancellare).

GRAFICI, EDITORIALI (INDUSTRIA)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali

Data stipula: 24 febbraio 2004

Inizio validità: 1 gennaio 2004 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2007 (**rinnovato 28 marzo 2008- scadenza 31 dicembre 2011**)

Articolo 29 - Parte 1

Parte Prima - Norme Generali - Orario di lavoro

Orario di lavoro

Le Parti si danno atto della necessità di perseguire il miglior utilizzo delle risorse aziendali, mediante l'uso flessibile della forza lavoro e la realizzazione di cicli di lavorazione che consentano, anche attraverso il massimo utilizzo annuale, l'ottimizzazione dell'esercizio delle attività.

Di norma l'orario settimanale è distribuito su sei o cinque giorni, con orari giornalieri compresi tra 6 ore e 40 minuti e 8 ore.

Ai fini della determinazione dei diversi istituti del presente contratto la giornata di lavoro è commisurata a 6 ore e 40 minuti.

In caso di articolazione dell'orario settimanale su cinque giorni, il sesto giorno viene considerato lavorativo a tutti gli effetti contrattuali.

Diversi regimi di orario, giornalieri o settimanali, o turnazioni, potranno essere attuati a livello aziendale, previo esame con le R.S.U., in relazione alle esigenze lavorative anche per singoli reparti o uffici e/o per specifiche mansioni.

L'esame con le R.S.U. deve avvenire e concludersi in tempi compatibili con le esigenze lavorative che richiedono l'adozione di un diverso regime di orario.

In occasione della contrattazione di secondo livello, al fine di incentivare opportunità di salvaguardia e/o sviluppo dell'occupazione, nel rispetto dei principi di cui al primo comma potranno

essere concordate politiche degli orari che, utilizzando le risorse contrattuali esistenti, le risorse eventualmente derivanti dal premio di risultato, i benefici previsti dalla legge, senza aggravii di costo e fermi restando gli obiettivi di competitività delle aziende, possano, anche riducendo le prestazioni individuali, realizzare le suddette finalità.

Le diverse articolazioni dell'orario prefigurate dal presente articolo sono tutte direttamente attuabili dalle aziende nel rispetto delle specifiche procedure, laddove previste al fine di adottare di volta in volta l'organizzazione più appropriata al variare delle esigenze lavorative.

Articolo 29 - Parte 5

4) Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività produttiva aziendale, e quindi non per esigenze stabili e permanenti, l'orario settimanale contrattuale può essere realizzato, in regime di flessibilità, anche come media in un arco temporale annuo.

In tal caso, previa comunicazione e valutazione con la Rappresentanza Sindacale Unitaria potranno essere attuati per l'intera azienda, per reparti o per unità produttive, regimi di orario che prevedono settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale, nei limiti delle 48 ore settimanali e settimane con prestazioni inferiori all'orario contrattuale.

Le prestazioni lavorative inferiori all'orario contrattuale potranno anche essere realizzate tramite l'attribuzione di giornate di riposo retribuito per singoli lavoratori.

Ai lavoratori sarà corrisposta la retribuzione relativa al normale orario contrattuale anche agli effetti degli istituti contrattuali, sia nelle settimane nelle quali hanno effettuato prestazioni superiori all'orario medio sia nelle settimane nelle quali hanno effettuato prestazioni inferiori.

Peraltro, per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni diurni viene corrisposta una maggiorazione del 10% sulla retribuzione oraria, mentre per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni notturni o in giornate nelle quali non è prevista l'attività lavorativa viene corrisposta una maggiorazione del 20%.

Gli scostamenti dal programma iniziale saranno tempestivamente comunicati alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e il riequilibrio dovrà essere riprogrammato non oltre tre mesi dal periodo originariamente previsto.

Lavoro straordinario, notturno e festivo

Per quanto riguarda il lavoro straordinario è stato mantenuto il principio della non obbligatorietà. È stata introdotta una nuova casistica (che sostituisce la prima nel vigente CCNL) nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea : “ il completamento di commesse con scadenza, la cui mancata osservanza determina danni economici all'azienda”. Per evitare che tale norma consentisse alle aziende assoluta libertà di richiesta per prestazioni straordinarie obbligatorie si è ritenuto opportuno inserire un limite al lavoro straordinario come già previsto dal CCNL con la definizione solamente per tre casistiche e il tetto viene fissato in 70 ore annue pro capite.

Per quanto riguarda tale norma viene rafforzato il ruolo della R.S.U. confermando la contestuale comunicazione e specificandone le motivazioni.

LEGNO E ARREDAMENTO (INDUSTRIA)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende operanti nel settore del legno, sughero, mobile, arredamento, boschivi e forestali

Data stipula: 29-05-2008

Inizio validità: 1 gennaio 2008 – 31 marzo 2012

Articolo 18

Parte seconda - Regolamentazione comune per operai intermedi impiegati

(ex 7) - Orario di lavoro

La durata dell'orario normale di lavoro viene stabilita in 40 ore settimanali, come previsto dall'art. 3 comma 1 D.Lgs. 66/03.

Ai soli effetti del trattamento economico del lavoro straordinario le ore non lavorate per ricorrenze festive nazionali e infrasettimanali, assenze dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ferie e permessi retribuiti - fatta eccezione per quelle coincidenti con il giorno di riposo per riduzione di orario - saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.

L'orario settimanale contrattuale di lavoro viene distribuito su 5 giorni con riposo di norma al sabato e possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata per il singolo lavoratore nell'arco della settimana. Tale scorrimento - fatta eccezione per gli addetti alle lavorazioni a ciclo continuo o svolgentesi su più turni - verrà concordato in sede aziendale.

Per gli impianti e le lavorazioni a ciclo continuo o svolgentesi su più turni, le 40 ore settimanali dell'orario contrattuale dovranno comunque mediamente essere realizzate nell'arco di più settimane attraverso una opportuna distribuzione dei turni di lavoro e dei relativi riposi, che verrà portata a conoscenza delle maestranze mediante affissione.

Per il personale la cui prestazione è direttamente connessa con il lavoro degli operai addetti alla produzione, può essere adottata, ferma restando la durata stabilita nel presente articolo, la distribuzione dell'orario determinata per tali operai.

L'inizio e la cessazione del lavoro, così come l'entrata e l'uscita dei lavoratori, sono disciplinati con apposite norme stabilite dall'azienda. Resta fermo che l'inizio dell'orario di lavoro stabilito il lavoratore dovrà trovarsi al proprio posto per iniziare il lavoro.

L'introduzione di nuovi regimi di orario di lavoro settimanale e/o plurisettimanale sarà oggetto di preventivo esame congiunto in sede aziendale con le R.S.U. così come specificato al successivo articolo 19.

Per quanto non espressamente normato dal presente C.C.N.L. in materia di orario di lavoro, le parti rimandano agli

Articolo 19

(ex 7 bis) - Orario normale di lavoro in regime di flessibilità

Le parti riconoscono che le aziende, in uno o più periodi dell'anno o dell'esercizio produttivo, possono avere esigenze connesse a fluttuazioni di mercato e/o a caratteristiche di stagionalità della domanda.

Le parti convengono che l'orario di lavoro in regime di flessibilità debba essere utilizzato al meglio e prioritariamente rispetto agli altri istituti che regolano la prestazione lavorativa, tenuto conto delle necessità produttive ed organizzative delle aziende.

Con riferimento a quanto sopra le aziende potranno disporre orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti consistenti nel prolungamento o nella riduzione del regime normale dell'orario settimanale di lavoro nei periodi di maggiore/minore intensità produttiva fino ad un massimo di 80 ore per anno solare (o per esercizio), ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio o recuperi di prestazione nei periodi di minore/maggiore intensità produttiva.

Qualora vengano attivati programmi di flessibilità, il ricorso al lavoro straordinario, per gli stessi soggetti, sarà possibile solo una volta raggiunto il tetto massimo di orario in regime di flessibilità.

In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario contrattuale.

Al fine dell'attivazione degli orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità le aziende daranno alle R.S.U. comunicazione preventiva, nel corso di un apposito incontro, delle esigenze di effettuazione della flessibilità sia a salire che a scendere rispetto al normale orario. In tale incontro verrà inoltre definito congiuntamente il programma e le modalità con cui si prevede di effettuare i riposi compensativi o i recuperi di prestazione tenuto conto delle esigenze tecnico/produttive delle aziende.

L'effettuazione di regimi di orario flessibile non comporterà variazioni al trattamento retributivo mensilizzato, fatta eccezione per le settimane nelle quali, in regime di flessibilità, siano superate le 45 ore.

In tal caso, per le ore di lavoro prestato oltre le 40 settimanali sarà corrisposta una maggiorazione del 10% del minimo tabellare e indennità di contingenza erogata nel mese in cui dette ore vengono prestate.

I lavoratori non potranno rifiutare i programmi di flessibilità come sopra definiti, se non per giustificati e comprovati motivi di impedimento.

Considerata l'importanza per le aziende di poter gestire nel modo più flessibile l'organizzazione e gli orari di lavoro per corrispondere a precise esigenze produttive e di mercato, le parti convengono sull'opportunità di demandare, a intese a livello aziendale con l'eventuale partecipazione delle organizzazioni territoriali, la sperimentazione di orari di lavoro in regime di flessibilità oltre le 80 ore sopra previste, nel limite della legislazione vigente.

Articolo 20

Riduzione dell'orario di lavoro

Fermo restando l'insieme della normativa sull'orario e le sue articolazioni e sullo straordinario, l'orario di lavoro su base annua è ridotto di 56 ore complessive.

A decorrere dall'1 gennaio 1994 verranno attribuite ulteriori 8 ore di riduzione in ragione d'anno.

Tali riduzioni saranno usufruite di norma attraverso il godimento di gruppi di 8 ore di permessi individuali retribuiti.

Le aziende potranno eventualmente stabilire, previo esame congiunto, con le R.S.U., diverse modalità di utilizzazione, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

A far data dal 1990, il compenso pari ad 1/26 della retribuzione lorda mensile previsto dal presente contratto per la ex festività nazionale del 4 novembre, anziché essere corrisposto nel periodo paga di novembre, sarà corrisposto, e quindi assorbito e ricompreso, nella retribuzione relativa al godimento di una quota di 8 ore di riduzione d'orario.

Note a Verbale

I) Resta convenuto che le riduzioni di orario annuo di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, eventuali trattamenti concordati aziendalmente o localmente. Le riduzioni di orario di lavoro sopra previste saranno assorbite fino a concorrenza, in caso di provvedimenti legislativi nazionali o comunitari.

II) Per le lavorazioni a ciclo continuo, intese per tali quelle svolgentesi in più turni avvicinati sull'intero arco settimanale di sette giorni, si fa riferimento alla L. 22.2.1934, n. 370 e sue successive modifiche e/o integrazioni (in particolare per le aziende produttrici di pannelli truciolati al D.M. 2 luglio 1973 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 225 del 31 agosto 1973).

Dichiarazione Comune

Le parti stipulanti, tenuto conto della evoluzione del mercato e considerato l'obiettivo della politica economica del Paese di consolidare ed espandere l'occupazione e perseguire il riequilibrio tra nord e sud, pur persistendo nelle diverse posizioni di principio sulla riduzione dell'orario di lavoro e sulle

sue conseguenze, si danno atto di essere addivenute ad un'intesa per la riduzione dell'orario di lavoro nel presupposto che essa determini più elevati livelli di produttività globale e di efficienza del processo produttivo attraverso l'effettiva utilizzazione delle prestazioni di lavoro previste dal contratto.

Le parti medesime concordano che, per perseguire gli obiettivi della politica economica del Paese al fine di consolidare l'occupazione, è necessario esprimere un impegno delle parti sociali teso a migliorare il rapporto tra orario di lavoro offerto e orario lavorato.

Articolo 27

(ex 13) - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il lavoro straordinario decorre dai limiti di legge di cui al primo comma dell'art. 18 (orario di lavoro).

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

L'azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario nei casi urgenti, indifferibili od occasionali ed in quelli previsti come deroga ed eccezioni dalla legge e relativo regolamento (ad es. manutenzione degli impianti).

Rientra, ad esempio, in tali ipotesi la necessità di far fronte a:

- esigenze particolari di mercato, legate ad ordini con vincolanti termini di consegna;
- adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;
- esigenze particolari connesse alla preparazione ed allestimento di fiere, mostre, esposizioni, campionari, campagne promozionali, ecc..

Il ricorso al lavoro straordinario oltre il limite delle 250 ore previste dal D.Lgs. 66/03 in assenza di un accordo in sede aziendale, potrà avvenire previo esaurimento delle 80 ore di flessibilità e sulla base di specifici programmi presentati dall'azienda.

Al di fuori dei casi previsti dai commi precedenti, il ricorso al lavoro straordinario sarà concordato preventivamente tra la Direzione e la R.S.U..

Su richiesta delle R.S.U. l'azienda fornirà chiarimenti ed indicazioni sul lavoro straordinario effettuato.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6. Il lavoratore notturno non può superare le 8 ore giornaliere medie nell'arco settimanale, ai sensi dell'art. 13 comma 1 D.Lgs. 66/03.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo e nei giorni festivi.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le maggiorazioni percentuali, di seguito indicate, da calcolarsi sulla retribuzione base (minimo tabellare, più l'indennità di contingenza, più eventuale terzo elemento). Per i cottimisti le predette percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno calcolate sul minimo tabellare maggiorate della percentuale contrattuale di cottimo di cui all'art. 69 della parte terza, regolamentazione per gli operai e sulla indennità di contingenza e sull'eventuale terzo elemento.

	Operai %	Intermedi %	Impiegati %
1) lavoro straordinario diurno (feriale)	28	28	28
2) lavoro festivo anche a turni avvicendati (compiuto nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo delle stesse e nei giorni festivi)	40	40	50
3) lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) non compreso in turni avvicendati	35	30	30
4) lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) effettuato in turni avvicendati	30	30	30
5) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore o il maggior orario di cui all'art. 7, parte comune, del presente C.C.N.L.)	50	50	60
6) lavoro straordinario notturno	50	50	50
7) lavoro straordinario festivo notturno	60	70	70

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione delle percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 66/03 art. 4 commi 2, 3 e 4 e in considerazione delle peculiarità del settore, caratterizzato da un andamento ciclico della domanda, da produzione con necessità di soddisfacimento in tempo reale del mercato di cui è diventata imprevedibile la tendenza, a partire dall'1.1.2004 il periodo di riferimento della durata media settimanale di 48 ore è fissato in mesi 8 per il 2004 e sulla base dell'anno solare dall'1.1.2005, anche ai fini delle comunicazioni di cui al comma 5 del citato art. 4 D.Lgs. 66/03. Il rispetto di tale limite avverrà anche mediante la fruizione di permessi per ROL ed ex festività.

METALMECCANICI (INDUSTRIA)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti dalle aziende metalmeccaniche private e di installazione di impianti

Data stipula: 7 maggio 2003

Inizio validità: 1 gennaio 2003 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2006 (**rinnovato 31 dicembre 2007- scadenza 31 dicembre 2009**)

Disciplina generale - Sezione Terza - Disciplina comune del rapporto individuale di lavoro - Orario di lavoro

Articolo 5 - Parte 1

Orario di lavoro

La durata massima settimanale del lavoro ordinario rimane confermata in 40 ore. Essa può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai 12 mesi nei casi previsti al comma successivo e nel paragrafo relativo all'orario plurisettimanale, salvi gli accordi aziendali in materia. Ferme restando le disposizioni contrattuali, ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati nei termini e secondo le modalità previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normale dell'orario di lavoro risulterà da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali.

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla Direzione anche in modo non uniforme, previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, fatta eccezione in ogni caso per le attività elencate nell'allegato al presente articolo e per quanto disciplinato nel paragrafo Orario plurisettimanale.

L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi secondo le norme di legge.

Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto.

I lavoratori non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

Con decorrenza dal 1° luglio 1978 tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficiano di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda. Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscono nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo.

Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno. Quando non sia possibile addvenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione od al lavoro di altri lavoratori, il termine di cui innanzi potrà essere eccezionalmente prolungato per tutta la durata del turno così iniziato. Queste prolungate prestazioni, per le ore che eccedono l'orario giornaliero determinato in applicazione del comma terzo, saranno considerate straordinarie e come tali retribuite.

Al lavoratore che in via eccezionale abbia prolungato la sua prestazione per le 8 ore del turno successivo, non potrà essere richiesta nei sei giorni lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.

I lavoratori partecipanti ai turni dovranno alternarsi nei diversi turni allo scopo di evitare che una parte abbia a prestare la sua opera esclusivamente in ore notturne.

Quando l'assegnazione a turni svolgentisi anche in ore notturne costituisca una innovazione, sarà consentito al lavoratore di richiedere l'accertamento sanitario in ordine alla sua idoneità a prestare lavoro in ore notturne.

Articolo 5 - Parte 3

Orario plurisettimanale (*)

"Le parti convengono che in caso di stagionalità dei prodotti e di installazione e montaggio, e di picchi non fronteggiabili con il ricorso ai normali assetti produttivi, potrà essere adottato orario plurisettimanale, da realizzarsi anche per gruppi di lavoratori, la cui media è di 40 ore settimanali che viene definito nella sua quantità in 64 ore annue con un massimo di orario settimanale di 48 ore e con una durata minima di 32 ore o formule compensative equivalenti. Per i lavoratori addetti a turni, nel caso in cui l'orario normale di lavoro sia articolato dal lunedì al venerdì, la durata massima settimanale sarà di 48 ore con il vincolo di un solo turno lavorabile nella giornata del sabato, ovvero 46 ore con due turni lavorabili nella giornata del sabato.

Le parti altresì concordano che, a livello aziendale, verranno convenute, tramite accordo, le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto con le Rappresentanze sindacali unitarie e le Organizzazioni sindacali territoriali.

Le parti si danno atto che la contrattazione aziendale non ha carattere ostativo rispetto alle norme del C.C.N.L..

Le parti convengono che, a seconda delle esigenze di tempestività, l'incontro avrà luogo non oltre il terzo giorno dalla comunicazione della Direzione aziendale alle Rappresentanze sindacali unitarie.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale sarà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 25% per le ore prestate al sabato da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo."

Qualora in casi eccezionali ,il recupero della maggiore prestazione in regime di orario plurisettimanale non risulti possibile ,la Direzione aziendale ,con adeguato preavviso ,potrà concordare con le RSU la riprogrammazione del recupero e/o in tutto o in parte, potrà concordare la compensazione delle ore di maggior prestazione non recuperate conguagliando le maggiorazioni già erogate alla percentuale onnicomprensiva del 50% o la destinazione delle ore stesse alla Banca ore.

Nel caso di mancato accordo ,esperita un'ulteriore verifica in sede territoriale ,la programmazione dei recuperi rimane quella precedentemente concordata.

(*) Stralcio dal Protocollo d'intesa 8 giugno 1999 per il rinnovo del C.C.N.L. 5 luglio 1994 per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti.

Articolo 5 - Parte 4

Permessi annui retribuiti

Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore, di cui 72 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e 32 ore in sostituzione delle festività abolite).

Per i "lavoratori che prestano attività a turno" con l'intervallo retribuito per il pasto (lavoratori turnisti), 20 ore della suddetta riduzione, computate in proporzione ai periodi di servizio compiuti a turno, sono monetizzate e corrisposte insieme alla gratifica natalizia (o tredicesima mensilità) al valore retributivo sul quale la stessa è computata. Delle 20 ore monetizzate, 8 ore, a decorrere dal 1° gennaio 2000 e ulteriori 8 ore, a decorrere dal 1° gennaio 2001, sono trasformate in permessi annui retribuiti. Le rimanenti 4 ore monetizzate, a decorrere dal 1° gennaio 2004, sono anch'esse trasformate in permessi annui retribuiti.

Per tutti i lavoratori addetti al settore siderurgico, così come definito nelle norme sul campo di applicazione del contratto, sono invece previsti, sempre in ragione di anno di servizio o frazione di esso, 15,5 permessi annui retribuiti di 8 ore, pari a complessive 124 ore di cui 92 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e di armonizzazione della 39^a ora e 32 ore in sostituzione delle festività abolite; non si modificano eventuali regimi più favorevoli di armonizzazione stabiliti a livello aziendale.

A titolo di transazione novativa, a soluzione del contenzioso derivante dal C.C.N.L. 16 luglio 1979, l'accordo del 1° settembre 1983 ha riconosciuto un'ulteriore riduzione di orario pari ad un permesso retribuito annuo di 8 ore, per i lavoratori delle imprese appartenenti ai sottosettori indicati nella "Tabella allegata" alle "Modifiche apportate all'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, del C.C.N.L. 1° maggio 1976, dall'accordo 16 luglio 1979", non più riportate nei successivi contratti collettivi di categoria.

Le riduzioni di orario di cui ai commi precedenti non si applicano fino a concorrenza ai prestatori che osservano orari di lavoro articolati, secondo modalità non specificamente previste dal contratto di categoria e con orari settimanali o plurisettemanali di lavoro effettivo, inferiori alle 40 ore, quale, ad esempio, il turno di sei ore per sei giornate settimanali.

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è inoltre riconosciuto, a decorrere dal 1° gennaio 2002, un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbibile fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali. Per gli stessi lavoratori turnisti addetti al settore siderurgico, tale permesso di 8 ore è

monetizzato e riconosciuto a decorrere dal 1° gennaio 2000; la monetizzazione è corrisposta insieme alla gratifica natalizia (o tredicesima mensilità) al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

Una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 7, in applicazione di quanto concordato nella dichiarazione a verbale n. 3) posta in calce al presente articolo, può essere utilizzata per la fruizione collettiva; di questi un permesso potrà essere reso non fruibile entro l'anno e, qualora il lavoratore, entro il mese di novembre non ne chieda il pagamento che in tal caso avverrà con retribuzione del mese di dicembre, accantonato nell'apposito Conto ore individuale successivamente definito.

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 25 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 25 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza a tale titolo superiore ad un tetto compreso tra il 9,5 e l'11,5 per cento, comprensivo del 5 per cento di cui al comma precedente, dei lavoratori normalmente addetti al turno, in relazione alle diverse riduzioni di orario a regime.

Nell'ambito delle percentuali massime di assenza comprese tra il 9,5 e l'11,5 per cento, sarà data priorità alle richieste motivate da lutti familiari e da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado debitamente certificati e dalla necessità di svolgere le attività burocratiche legate alla condizione di migrante.

La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per gruppi di 4 ore.

Fermo restando quanto previsto al secondo comma della presente parte Permessi annui retribuiti per i lavoratori turnisti e fatte salve le situazioni in atto, nel caso di innovazioni nella ripartizione dell'orario di lavoro la cui finalità sia di ottenere un maggiore utilizzo degli impianti di tipo strutturale e non temporaneo, attraverso l'istituzione di turnazioni aggiuntive rispetto alla situazione in atto che comportino la creazione di più di 15 turni di lavoro, tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria sarà effettuato un esame congiunto in merito alla possibilità di programmare all'interno del nuovo assetto degli orari, tenendo conto delle esigenze tecniche e impiantistiche, l'utilizzazione delle ore di permesso annuo precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario annuo.

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le Rappresentanze sindacali unitarie, diverse modalità di fruizione delle ore di permesso annuo retribuito di cui al presente articolo compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni precedentemente indicate.

Al termine di tale periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

Dichiarazioni a verbale

- 1) I permessi annui retribuiti di cui al presente articolo assorbono e sostituiscono i permessi per riduzione d'orario, ivi inclusi quelli derivanti dall'armonizzazione della 39^a ora per il settore siderurgico, e quelli in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, già derivanti dall'applicazione dei C.C.N.L. del 16 luglio 1979, 1° settembre 1983, 18 gennaio 1987 e 14 dicembre 1990.
- 2) Ai fini della saturazione delle percentuali di assenza contemporanea stabilite nel presente articolo (5 per cento, 9,5 - 11,5 per cento) le assenze derivanti dalla fruizione dei permessi annui retribuiti maturati nell'anno e di quelli accantonati nel Conto ore devono essere considerate in cumulo con quelle derivanti dalla fruizione dei permessi accantonati nella Banca ore di cui agli artt. 8 e 7, Disciplina speciale, Parte rispettivamente prima e terza.
- 3) Le parti si danno reciprocamente atto che, al fine di risolvere il contenzioso interpretativo derivato dall'applicazione di quanto previsto dalla Dichiarazione Comune del 18 novembre 1999, stipulata in occasione della firma del testo del C.C.N.L. 8 giugno 1999, a seguito del ripristino della festività del 2 giugno di cui alla legge 20 novembre 2000, n. 336, il numero dei permessi annui retribuiti definiti con il C.C.N.L. 8 giugno 1999 rimangono invariati ed è elevato da 6 a 7 la quota dei permessi annui retribuiti che può essere utilizzata per la fruizione collettiva.
- 4) In adempimento di quanto previsto dall'art. 19 del Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, le parti concordano di incontrarsi, entro il 30 settembre 2003, per definire, ove comunemente ritenuto necessario, entro il 31 dicembre 2003, la disciplina contrattuale di attuazione del citato Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, che ha recepito la Direttiva n. 93/104/CE in materia di orario di lavoro, come modificata dalla Direttiva n. 2000/34/CE.

Dichiarazione congiunta

In relazione a quanto previsto dalla Dichiarazione a verbale n. 4) sopra riportata, le parti, incontratesi in data 22 dicembre 2003, precisano che nel riconfermare le discipline contrattuali in materia di orario di lavoro contenute nel presente articolo e negli artt. 8, 26 e 27, Disciplina speciale, Parte prima e nell'art. 7, Disciplina speciale, Parte terza, non hanno inteso dare attuazione al Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e, in particolare, all'art. 4, né modificare, con riferimento al computo, quanto previsto dall'art. 8, terzo comma, di cui al medesimo Decreto legislativo. Di conseguenza, ai soli fini legali, restano fermi i limiti d'orario ed i criteri di computo fissati dalle disposizioni di legge.

Le parti, inoltre, concordano di incontrarsi entro 90 giorni dall'emanazione del Decreto di cui all'art. 16 del Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, riguardante l'aggiornamento e l'armonizzazione delle attività e delle prestazioni ivi previste (lavoro discontinuo, lavori preparatori e complementari, ecc.) con i principi contenuti nello stesso Decreto legislativo, per verificare compatibilità e coerenze del dettato contrattuale.

Dichiarazione comune

Le parti prenderanno in considerazione in sede nazionale l'evoluzione della politica industriale nel Mezzogiorno per esaminare l'applicazione presso i nuovi insediamenti produttivi di articolazioni e di regimi di orario, diversi da quelli previsti dall'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, con lo scopo di assicurare un ampliamento dei livelli di occupazione e una più elevata utilizzazione degli impianti.

Nota a verbale

Le specifiche esigenze aziendali, laddove espressamente richiamate, si sostanziano nei seguenti termini:

- a) nei casi in cui non siano rispettate le percentuali di assenza indicate precedentemente;
- b) quando si determinino situazioni produttive che, per il loro carattere improrogabile, impongano il rinvio nel modo indicato della fruizione medesima.

POSTE ITALIANE

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente di poste italiane S.p.A.

Scadenza economica: 31 dicembre 2004 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2006 (**rinnovato nel mese di luglio 2007- scadenza 31/12/2010**)

Articolo 31

Orario di lavoro

- I. Il regime dell'orario di lavoro deve essere funzionale ad un ottimale utilizzo del personale in relazione alle reali esigenze operative realizzando concretamente la coincidenza tra la disponibilità della forza lavoro e la prestazione effettiva di lavoro all'interno del processo produttivo.
- II. L'orario contrattuale di lavoro è di 36 ore settimanali concentrate in 6 o 5 giorni in correlazione alle esigenze tecnico produttive. Conseguentemente, in tale ambito, fatto salvo quanto definito tra le Parti in relazione alle esigenze organizzative che caratterizzano la prestazione lavorativa di specifiche figure professionali, l'orario giornaliero è, di norma, rispettivamente di 6 o di 7 ore e 12 minuti.
- III. Le tabelle relative all'orario di lavoro verranno rese note mediante affissione nei luoghi di lavoro; eventuali variazioni verranno comunicate agli interessati con un preavviso di 48 ore.
- IV. L'osservanza dell'orario di lavoro, quale elemento essenziale della prestazione lavorativa, costituisce un obbligo per il lavoratore.

- V. L'accertamento in ordine al rispetto dell'orario di lavoro verrà effettuato mediante l'impiego di sistemi di rilevazione automatica.
- VI. L'orario di lavoro settimanale concentrato su 6 giorni è normalmente ripartito dal lunedì al sabato.
- VII. L'orario di lavoro settimanale concentrato su 5 giorni è normalmente ripartito dal lunedì al venerdì con un intervallo da 30 a 60 minuti in relazione alle esigenze di servizio che comporta un conseguente prolungamento fino al completamento dell'orario giornaliero d'obbligo; in questa tipologia di orario il giorno infrasettimanale non lavorativo coincide con il sabato. La determinazione della durata di detto intervallo oltre i 30 minuti ed entro il limite di 60 minuti, formerà oggetto di confronto con la delegazione sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 7 del presente CCNL. La relativa procedura si intenderà comunque esaurita decorsi 9 giorni dalla data di fissazione dell'incontro. Ove la stessa non si concluda positivamente le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni.
- VIII. Nelle strutture le cui esigenze richiedano un'organizzazione del lavoro articolata in via ordinaria su 6 giorni della settimana, la Società potrà prestabilire schemi di rotazione del personale, con 5 prestazioni giornaliere a settimana per ciascun lavoratore, ovvero con alternanza di gruppi di lavoratori predeterminati nelle prestazioni, con rotazione sulla generalità degli interessati. Detta soluzione, ove impegni un arco temporale superiore a 30 giorni, formerà oggetto di confronto con la Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 7 del presente CCNL. La relativa procedura si intenderà comunque esaurita decorsi 9 giorni dalla data di fissazione dell'incontro. Ove la stessa non si concluda positivamente, le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni.
- IX. Il riposo giornaliero non potrà essere inferiore a undici ore consecutive ogni ventiquattro ore.

Per esigenze legate all'articolazione di lavoro su turni, le Parti, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, potranno stabilire durate inferiori di riposo giornaliero, fino ad un minimo di otto ore consecutive, ferma restando la misura minima di undici ore medie nell'arco del mese.

DICHIARAZIONE A VERBALE

E' facoltà del dipendente richiedere gli eventuali riscontri sull'orario alle competenti strutture di risorse umane, che sono tenute a dare tempestiva risposta. Sia la richiesta che la risposta dovranno essere formalizzate per iscritto.

Considerate le specificità del lavoro svolto a contatto con il pubblico negli Uffici Postali, le Parti si impegnano ad individuare a livello territoriale appropriate soluzioni idonee a coniugare il pieno rispetto dell'orario giornaliero del personale applicato, con le esigenze di fruibilità del servizio da parte della clientela.

Articolo 32

Regimi di orario e Sistemi di Flessibilità

I. Orario a turno unico

Nelle strutture ove il lavoro è organizzato su turno unico, al fine di soddisfare le esigenze derivanti dall'articolazione dell'orario di servizio, il personale può essere chiamato ad osservare in via alternativa:

a) *orario sfalsato:*

anticipando o posticipando l'inizio della prestazione lavorativa giornaliera e correlativamente anticipando e posticipando il termine della stessa, fino ad un massimo di due ore rispetto al normale orario di lavoro;

b) *orario spezzato:*

è attuato nell'ambito dell'organizzazione dell'orario settimanale concentrato in 5 giorni; la durata di ciascuno dei due periodi giornalieri non deve essere, in via normale, inferiore a 2 ore per tutti i lavoratori, con un intervallo giornaliero pari ad almeno un'ora e non superiore a due ore.

Prima di dare attuazione ai regimi sub a) e b) i relativi progetti formeranno materia di confronto con la Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 7, nel rispetto delle procedure di cui al presente CCNL.

II. *Orario su turni*

Si considera lavoratore turnista colui che normalmente effettua la sua prestazione lavorativa in qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro (anche a squadre) in base al quale diversi lavoratori sono successivamente occupati negli stessi posti di lavoro secondo un determinato ciclo (compreso quello rotativo).

In considerazione delle peculiari caratteristiche del servizio e della correlata necessità di garantire i prefissati standard di qualità, può essere adottato l'orario di lavoro su turni nel rispetto dei seguenti criteri direttivi:

- a) articolazione dell'orario di lavoro su due o più turni giornalieri, la cui durata non può superare le 8 ore;
- b) possibilità di istituire e modificare turni per periodi non superiori ad un mese ed a fronte di particolari esigenze, sentita la Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 7 del presente CCNL;

- c) attuazione di schemi di turnazione strettamente correlati ai flussi di traffico, sia per quanto riguarda l'articolazione dei turni di lavoro che la composizione degli stessi;
- d) determinazione della durata normale dell'orario di lavoro sulla base di un arco temporale di più settimane fino ad un massimo di 1 mese, fermo restando il limite di 36 ore settimanali. In tal caso il superamento del limite del normale orario contrattuale settimanale di 36 ore non dà luogo a compenso per lavoro straordinario purché mediamente, nel periodo di riferimento, il limite stesso venga rispettato. Ove ciò non si verifichi, eventuali differenze in più o in meno, daranno luogo ai trattamenti contrattualmente previsti. Prima di dare attuazione a detto regime, i relativi progetti formeranno materia di confronto con la Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 7 nel rispetto delle procedure di cui al presente CCNL. Ove tale regime di orario riguardi, per ragioni contingenti legate all'operatività del servizio, un periodo di applicazione contenuto nel limite di un mese, detta procedura si intenderà comunque esaurita decorsi nove giorni dalla data di fissazione dell'incontro. Ove la stessa non si concluda positivamente, le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni;
- e) durante le soste fuori sede di lavoro il personale in servizio negli uffici ambulanti, natanti e aerei, in servizio viaggiante di messaggere ed il personale comandato a prestare servizio di trasporto dei dispacci postali da Comune a Comune con automezzi della Società, è considerato in servizio a tutti gli effetti fino al limite massimo di 4 ore per soste non superiori alle 6 ore;
- f) la rotazione fra i vari turni è obbligatoria per tutto il personale fatti salvi i casi di esclusione disciplinati da norme di legge oppure le ipotesi in cui detta rotazione si presenti incompatibile con diritti, obblighi e divieti previsti dalla legge;
- g) in relazione a sopravvenute esigenze operative di carattere straordinario, la variazione del turno giornaliero assegnato nonché lo spostamento del giorno libero dal servizio non coincidente con il riposo settimanale verranno comunicati al lavoratore con un preavviso di 48 ore;
- h) i casi di limitazione e di esclusione dal turno notturno verranno regolati dalla legislazione vigente;
- i) in ogni caso, la distribuzione dell'orario di lavoro deve essere tale da favorire il massimo contenimento del lavoro straordinario.

In tutti i casi di lavoro a turno, il personale del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro soltanto quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

III. *Flessibilità Multiperiodale*

1. Nei casi in cui ricorrano esigenze tecniche, organizzative, commerciali e produttive programmabili, tali da comportare una variazione d'intensità dell'attività lavorativa, con accordo tra le Parti, nell'ambito del secondo livello di contrattazione, potranno essere introdotte forme di flessibilità multiperiodale in cui la durata dell'orario di lavoro di cui all'art.

31 del presente CCNL, può risultare anche da una media plurisettimanale in un arco temporale di quattro mesi. In tali casi, l'orario di lavoro sarà distribuito in maniera tale da non superare le 9 ore giornaliere e le 42 ore settimanali nei periodi di maggior lavoro e da non risultare inferiore a 4 ore giornaliere e 30 ore settimanali nei periodi di prestazioni ridotte.

Tale orario di lavoro rappresenta normale orario di lavoro purché venga rispettata la media nei termini suddetti.

Le Parti concordano che durante i periodi di flessibilità multiperiodale al lavoratore interessato non saranno richieste prestazioni di lavoro straordinario.

2. Nell'ambito degli accordi di cui sopra, saranno definiti gli specifici trattamenti connessi alla realizzazione delle forme di flessibilità multiperiodale ivi comprese le modalità di programmazione e fruizione delle ferie; sarà inoltre valutata l'esistenza di particolari condizioni di disagio di natura personale e familiare delle quali tenere conto nell'attivazione di regimi di orario multiperiodale.
3. Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale è corrisposta una maggiorazione del 10%, fermo restando il riconoscimento delle maggiorazioni contrattualmente definite per le prestazioni rese in orario notturno e/o nei giorni festivi.
4. Fermo restando la definizione delle articolazioni orarie multiperiodali nell'ambito dei richiamati accordi, l'Azienda comunicherà ai lavoratori interessati con anticipo non inferiore a 15 giorni la suddetta articolazione oraria per l'intero periodo considerato. Eventuali modifiche dovranno essere concordate con l'interessato.
5. L'osservanza dei turni di lavoro in regime di orario multiperiodale è dovuta da parte di tutto il personale interessato, fatti salvi comprovati impedimenti.
6. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro o di spostamento ad altra attività non interessata dalla flessibilità multiperiodale, al personale coinvolto verrà corrisposta una somma pari alla retribuzione oraria per le ore prestate in eccedenza in occasione dei periodi di "maggiore intensità dell'attività lavorativa". Al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore di compensazione in regime di orario multiperiodale, le stesse saranno recuperate in prestazioni differite.
7. Forme di flessibilità multiperiodale non potranno essere attivate nei confronti di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, per i quali trovano applicazione le previsioni di cui all'articolo 25 del presente CCNL.

IV. Flessibilità in ingresso

1. Nell'unità organizzativa può essere introdotto un sistema di flessibilità in ingresso, e correlativamente in uscita, dell'orario giornaliero di lavoro.
2. Detto sistema può essere introdotto da parte dell'Azienda, ovvero a richiesta del personale, compatibilmente con le condizioni tecnico operative, tenendo conto di criteri che garantiscano:
 - il pieno soddisfacimento delle esigenze della clientela;
 - la massima efficienza dell'organizzazione della struttura produttiva sia ai fini del servizio offerto che della prestazione lavorativa degli addetti;
 - il mantenimento dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro tra le unità in servizio;
 - nessun aggravio di spesa.
3. Restano, pertanto, esclusi dall'orario flessibile:
 - i lavoratori che di norma esplicano la propria attività negli uffici operativi articolati su un unico turno di lavoro giornaliero e quelli addetti a specifici processi produttivi a fasi interconnesse;
 - gli autisti;
 - il personale di custodia;
 - il personale in missione;
 - il personale che opera in squadra.
4. La flessibilità si articola su una fascia massima di 60 minuti, in posticipo rispetto al normale inizio dell'orario di lavoro, con compensazione giornaliera. La scelta dell'orario di entrata, nell'ambito della fascia, è operata dal singolo dipendente volta per volta, senza necessità di preavviso, determinandosi di conseguenza l'orario di uscita.
5. Ove non ricorra un diverso titolo di assenza, tutte le entrate successive al termine della predetta fascia oraria saranno considerate come ritardi mentre tutte le uscite anticipate rispetto al termine dell'orario di lavoro determinato con le modalità sopraindicate, costituiranno, salvo diverso titolo, assenza ingiustificata.

Articolo 33

Lavoro straordinario, festivo, notturno

I. Il personale, fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente in materia, non può esimersi, salvo giustificato motivo di impedimento, dall'effettuare lavoro straordinario, festivo e notturno, che venga richiesto dalla Società.

II. Per il lavoro straordinario, festivo e notturno sono corrisposti i compensi stabiliti nella parte economica del presente contratto.

Lavoro straordinario

I. È considerato straordinario, il lavoro eseguito oltre il normale orario contrattuale di lavoro, autorizzato dal responsabile dell'ufficio/unità di appartenenza per accertate esigenze di servizio e registrato come tale, anche in conformità con le previsioni di cui al precedente articolo 31, nei sistemi di documentazione dell'orario di lavoro.

II. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili e di durata temporanea.

III. Fermi restando i limiti di legge vigenti in materia di lavoro straordinario, viene fissato un limite massimo complessivo di 250 ore annue per ciascun lavoratore. Detti limiti, anche in analogia con quanto previsto dalle normative vigenti, potranno essere superati quando sussistano eccezionali esigenze tecnico - produttive e/o nei casi di forza maggiore.

In caso di superamento non occasionale del citato limite massimo, le misure, idonee a garantirne il relativo contenimento, saranno oggetto di confronto tra la Direzione dell'unità produttiva interessata e le R.S.U. competenti alle quali saranno semestralmente forniti i dati del lavoro straordinario effettuato nell'unità produttiva medesima.

IV. Il lavoratore chiamato ad effettuare prestazioni straordinarie deve esserne informato almeno due ore prima del termine del normale orario di lavoro e, compatibilmente con le esigenze di servizio, effettuare tali prestazioni senza soluzione di continuità con il lavoro ordinario.

V. Nel caso di prestazioni straordinarie rese non in continuità con il normale orario di lavoro o comunque richieste dopo il termine dell'orario normale, sarà corrisposta al lavoratore la retribuzione per il tempo di effettivo lavoro con un minimo di 1 ora.

VI. Non è consentito al lavoratore trattenersi sul posto di lavoro oltre l'orario normale se non deve prestare lavoro straordinario.

VII. I dati relativi al lavoro straordinario, aggregati a livello nazionale e disaggregati a livello regionale, formeranno oggetto di analisi ed approfondimenti a livello nazionale e regionale con cadenza semestrale.

Lavoro festivo

VIII. È considerato lavoro festivo quello compiuto dal lavoratore nelle domeniche, o per i lavoratori in turno nel giorno di riposo settimanale, e negli altri giorni riconosciuti festivi.

IX. Ai lavoratori turnisti che prestano attività lavorativa ordinaria di domenica, con relativo spostamento del riposo settimanale, è riconosciuto il trattamento di cui all'art. 70 comma III.

X. Per il lavoro straordinario pari ad almeno 4 ore prestato nelle festività infrasettimanali il dipendente può scegliere, in luogo del compenso straordinario, di fruire di un giorno di riposo compensativo.

Lavoro notturno

S considera lavoro notturno quello prestato in un periodo di almeno sette ore consecutive comprendente l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Quindi il lavoro notturno è quello svolto tra le 22.00 e le 05.00 ovvero tra le 23.00 e le 6.00 ovvero tra le 24.00 e le 7.00

Si considera lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga nel periodo notturno almeno tre ore della sua prestazione giornaliera ordinaria ossia almeno tre ore comprese tra le 22.00 e le 07.00

Ai soli effetti retributivi è considerato lavoro notturno quello effettuato tra le 21.00 e le 07.00

Il limite di 8 ore giornaliere di prestazione dei lavoratori notturni è calcolato come media delle 24 ore.

Il divieto di adibire al lavoro notturno le donne per il periodo che va dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, riguarda anche il lavoro notturno eccezionale. La non obbligatorietà del lavoro notturno, prevista ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, per:

- lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, lavoratore padre convivente con la stessa;
- lavoratrice o lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- lavoratrice o lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n.104 e successive modificazioni;

Ai sensi delle previsioni legislative di cui agli articoli 14 e 15 del D.lgs 66/2003 e successive modifiche e integrazioni, a cura e a spese del datore di lavoro viene effettuata la valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni – per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche o per il tramite del medico competente – attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.

TELECOMUNICAZIONI

Ipotesi di accordo di rinnovo della parte economica del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di imprese esercenti servizi di telecomunicazione

Data stipula: 3 dicembre 2005

Inizio validità: 1 gennaio 2005 - Scadenza economica: 31 dicembre 2006 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2008

Articolo 26

Orario di lavoro

1. Ferma restando la disciplina legale dell'orario di lavoro e le relative deroghe ed eccezioni, ai soli fini contrattuali la durata massima normale dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 40 ore, distribuite di norma su cinque o sei giorni alla settimana.

1 bis. Ai sensi dell'articolo 4 comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro viene calcolata con riferimento ad un periodo di sei mesi. In caso di particolari esigenze organizzative, la direzione aziendale e le R.S.U., o, in mancanza, le organizzazioni sindacali potranno concordare l'estensione del periodo da 6 a 12 mesi.

2. Previo esame con la Rappresentanza Sindacale Unitaria, la direzione aziendale stabilisce l'articolazione giornaliera, anche in modo non uniforme, dell'orario di lavoro settimanale contrattuale nonché gli eventuali orari elastici di entrata, intervallo e uscita del personale. Per specifiche oggettive esigenze finalizzate a garantire la continuità e la funzionalità del servizio da soddisfare in modo tempestivo e non espletabili con le ordinarie articolazioni giornaliere dell'orario di lavoro (quali, l'avvio di nuove unità produttive/organizzative, l'immissione sul mercato di prodotti e servizi ad alta tecnologia, le operazioni connesse ai cambi release, eventi straordinari come Telethon, Trenta ore per la vita e manifestazioni simili), l'azienda può stabilire, per predefiniti periodi temporali, diverse modalità di collocazione della prestazione. Delle predette esigenze tecnico-produttive nonché delle modalità applicative l'azienda darà preventiva comunicazione alla R.S.U. interessata entro 48 ore. Per le ore di lavoro non coincidenti con la collocazione ordinaria, verrà corrisposta una maggiorazione del 15% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 30 (Lavoro supplementare, ecc.). La predetta maggiorazione non è cumulabile con eventuali maggiorazioni spettanti ad altro titolo. Di norma ogni sei mesi, su richiesta della R.S.U. e/o le organizzazioni sindacali, si effettuerà un incontro per esaminare l'andamento e le motivazioni del fenomeno nonché le modalità applicative.

3. Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa dovute a motivi stagionali o contingenti, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco di ciascun semestre, con i limiti massimi di 48 ore settimanali e 12 ore giornaliere e con una durata minima di 32 ore o formule compensative equivalenti. L'azienda definirà tali regimi di orario previo esame congiunto con la R.S.U. interessata. In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare. Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione. Per le prestazioni eventualmente eccedenti le 45 ore settimanali sarà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario.

4. Gli orari di lavoro individuali possono essere:

- orari spezzati, intendendosi per tali gli orari che prevedono un intervallo non retribuito;
- orari continuati, intendendosi per tali gli orari che non prevedono intervallo.

Nel caso di orari spezzati, la durata di ciascuno dei due periodi di prestazione giornaliera non deve essere, in via normale, inferiore a 3 ore per tutti i lavoratori; la durata dell'intervallo tra i due periodi stessi non deve essere, di norma, superiore a 4 ore.

5. I lavoratori non potranno rifiutarsi di partecipare alle turnazioni stabilite dall'azienda, anche per specifiche aree organizzative di appartenenza. Per i lavoratori turnisti, l'eventuale giornata di libertà potrà anche non essere consecutiva a quella di riposo.

6. Sono considerati lavoratori addetti a turni avvicendati coloro che normalmente effettuano la loro prestazione lavorativa in attività in cui vi sia un'effettiva coincidenza tra la fine di un turno di lavoro e l'inizio di quello successivo, secondo un ritmo rotativo programmato che comporti la necessità di compiere un lavoro ad ore differenziate su un periodo determinato di giorni o settimane. Non sono pertanto da considerarsi tali, oltre ai lavoratori che operano a orario base e ai lavoratori che operano a orari sfalsati/speciali, quelli che pur osservando in modo continuativo un orario coincidente per inizio e termine con quello del turno avvicendato, sono addetti a posti di lavoro in cui di fatto non viene attuato avvicendamento di turni per motivi di organizzazione aziendale ovvero inerenti il particolare tipo di lavoro.

Nei casi di lavoro a turni avvicendati, i singoli componenti del turno cessante non possono abbandonare il loro posto di lavoro e le loro mansioni se non quando siano stati sostituiti dai lavoratori del turno subentrante. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio al servizio o al lavoro di altri lavoratori, il termine di cui innanzi potrà essere prolungato per tutta la durata del turno così iniziato. Queste prolungate prestazioni saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

7. Ai lavoratori addetti a turni avvicendati, come definiti al precedente comma, che prestano normalmente la propria attività per 8 ore giornaliere e per 40 ore settimanali, viene riconosciuta una pausa retribuita di 30 minuti al giorno per la refezione nelle ore di presenza in azienda.

8. In linea normale i turni di servizio sono articolati in modo da garantire a ciascun lavoratore un periodo di riposo pari ad almeno 8 11 ore tra la fine del turno di lavoro e l'inizio di quello successivo. Diversi periodi di riposo potranno essere concordati a livello aziendale.

Nota a verbale

Le parti, viste le disposizioni di cui all'art. 17 comma 5 lett. a) del D.Lgs. n. 66 del 2003 si danno reciprocamente atto che ai lavoratori inquadrati nei livelli 6° e 7°, in quanto personale con funzioni direttive, non spetta il compenso per le prestazioni eccedenti l'orario normale contrattuale. Restano salvi i trattamenti di miglior favore in essere.

Riduzione dell'orario di lavoro

9. Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, viene riconosciuta una riduzione dell'orario di lavoro di 72 ore in ragione di anno di servizio e in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno. Per i lavoratori addetti a turni avvicendati, così come definiti al precedente comma 6, che prestano la propria attività in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, sarà inoltre riconosciuto, a decorrere dal 1° dicembre 2004, un ulteriore permesso annuo retribuito di otto ore,

computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbibile fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali.

10. I lavoratori potranno fruire di detta riduzione con permessi individuali retribuiti per gruppi di ore non inferiori a 2; l'azienda potrà stabilire, previo esame congiunto con la R.S.U., diverse modalità di utilizzazione delle ore di riduzione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

11. La fruizione di detti permessi individuali retribuiti (come di quelli previsti per ex festività) avverrà previa richiesta da effettuarsi almeno venti giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di venti giorni la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza superiore ad un tetto compreso tra l'8,5% e l'11,5% dei lavoratori normalmente addetti al turno.

12. I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione - ove il lavoratore non ne chieda la monetizzazione anno per anno - ~~confluiscono~~ continuano a confluire, a decorrere dal 1° gennaio 2002, in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di ventiquattro mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni indicate al precedente comma 11. Al termine di tale periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto nel mese di scadenza.

13. Le riduzioni di orario di cui al precedente comma 9 non si applicano, fino a concorrenza, ai lavoratori che osservano orari di lavoro articolati secondo modalità non specificamente previste dal presente C.C.N.L. e con orari settimanali o plurisettemanali di lavoro effettivo inferiori alle 40 ore, quali, ad esempio, il turno di 6 ore per 6 giornate settimanali e/o le prestazioni lavorative fissate in 38 ore e 10 minuti settimanali o 37 ore e 40 minuti per i turnisti.

Dichiarazione a verbale

Ai fini della saturazione delle percentuali di assenza contemporanea stabilite dal presente articolo (5%, 8,5% - 11,5%) le assenze derivanti dalla fruizione dei permessi annui retribuiti maturati nell'anno e di quelli accantonati nel Conto ore, devono essere considerate in cumulo con quelle derivanti dalla fruizione dei permessi accantonati nella Banca ore di cui all'art. 30 (Lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno).

Norme transitorie

La nuova disciplina riguardante le modalità di fruizione dei permessi annui retribuiti e di quelli per ex festività decorrerà dal 1° gennaio 2001.

L'attivazione del Conto ore individuale avverrà previo accertamento presso gli Enti previdenziali competenti della legittimità ad assoggettare a prelievo contributivo la retribuzione relativa ai permessi accantonati al momento della sua effettiva liquidazione.

Articolo 30

Lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno

1. Fermi restando gli effetti sulla disciplina dell'orario di lavoro derivanti dalla natura di servizio pubblico dell'attività svolta dall'azienda, si considera lavoro straordinario, ai soli fini contrattuali, quello compiuto oltre l'orario normale settimanale di cui all'art. 26 (Orario di lavoro).

2. Sino a detto limite, le prestazioni eccedenti la normale durata dell'orario di lavoro settimanale applicato in azienda sono considerate lavoro supplementare.

3. Il lavoro di cui al precedente comma 1 è ammesso in via normale per un periodo non superiore a 250 ore annuali ~~ed a 80 ore trimestrali~~, salve in ogni caso le deroghe ed eccezioni di legge

4. Si considera periodo notturno un periodo di almeno sette ore consecutive comprendente l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Si considera lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga nel periodo notturno almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero in modo normale ovvero tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno.

Ai soli effetti retributivi è considerato lavoro notturno quello compiuto tra le ore 22 e le 7.

5. Il limite delle 8 ore giornaliere di prestazione dei lavoratori notturni è calcolato come media nell'arco della settimana, ovvero nel più ampio periodo eventualmente previsto nelle aziende in applicazione dei modelli di flessibilità oraria di cui al comma 3 dell'art. 26 (Orario di lavoro).

6. Il divieto di adibire al lavoro notturno le donne per il periodo che va dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, riguarda anche il lavoro notturno eccezionale;

la non obbligatorietà del lavoro notturno - prevista ai sensi delle vigenti disposizioni di legge per

- lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, lavoratore padre convivente con la stessa;

- lavoratrice o lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;

- lavoratrice o lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni, riguarda anche il lavoro notturno eccezionale.

7. Si considera lavoro festivo quello compiuto dal lavoratore nelle domeniche, o per i lavoratori in turno nel giorno di riposo settimanale, e negli altri giorni riconosciuti festivi.

8. È in facoltà dell'azienda di richiedere ai lavoratori, entro i limiti consentiti dalla legge o dal presente contratto, di compiere lavoro supplementare, straordinario, festivo o notturno ed il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificato motivo di impedimento. Non è consentito che il lavoratore si trattienga sul posto di lavoro oltre l'orario normale se non deve prestare lavoro supplementare e/o straordinario richiesto dall'azienda.

9. I compensi per le prestazioni suddette, non cumulabili tra loro, sono stabiliti come segue.

10. Lavoro supplementare/straordinario

Le ore di lavoro supplementare/straordinario sono compensate con le seguenti maggiorazioni, da computarsi sulla quota oraria della retribuzione mensile composta da minimo contrattuale di categoria, sovraminimi ad personam, aumenti periodici di anzianità, ex indennità di contingenza:

Lavoro festivo e lavoro notturno

11. Le ore di lavoro festivo e di lavoro notturno sono compensate con le seguenti maggiorazioni da computarsi sulla quota oraria della retribuzione mensile composta da minimo contrattuale di categoria, sovraminimi ad personam, aumenti periodici di anzianità, ex indennità di contingenza:

	Lavoratori a turni avvicendati (*)	Restante personale
Lavoro festivo	50%	50%
Lavoro festivo con riposo compensativo	10% - 15%	10% - 15%
Lavoro notturno	15%	30% - 32%
Lavoro notturno con riposo compensativo	15% - 20%	15% - 20%
Lavoro notturno e festivo	55%	60%
Lavoro festivo con riposo compensativo	50%	55%

(*) Per la individuazione dei lavoratori a turni avvicendati si fa riferimento a quanto previsto al comma 6 dell'art. 26 (Orario di lavoro)

12. Le maggiorazioni di cui ai commi 10 e 11 non sono utili al fine del computo dei vari istituti contrattuali e di legge a corresponsione indiretta e differita, in quanto sono già comprensive della loro eventuale incidenza sugli stessi

Banca ore

Le parti convengono di istituire dal 1° aprile 2006 la banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate oltre le 100 ore annue individuali secondo i seguenti criteri e modalità.

Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non richiedono entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di optare per il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni contrattualmente previsto nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese dell'effettuazione della prestazione straordinaria.

I lavoratori che richiedono formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di optare per il riposo potranno fruirlo con le modalità e quantità previste per il conto ore di cui all'art. 26.

Per le ore di straordinario che confluiscono nella banca ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, computata sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Ai lavoratori che nel corso del mese di prestazione di lavoro straordinario dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale.

TURISMO - CONFCOMMERCIO

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo
(Confcommercio)

Inizio validità: 1 gennaio 2002 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2005 (**rinnovato febbraio 2007-
scadenza 31 dicembre 2009**)

Articolo 97

Orario normale settimanale

(1) La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore, salvo quanto diversamente stabilito nella parte speciale del presente Contratto per le imprese di viaggi e turismo, gli stabilimenti balneari e i complessi turistico ricettivi dell'aria aperta.

(2) I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente Contratto sono fissati solo ai fini contrattuali.

(3) Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all'articolo 1 del regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692 in relazione all'articolo 3 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955 e cioè ai capi di agenzia, ai direttori tecnici o amministrativi, ai capi ufficio ed ai capi reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 98

Durata massima dell'orario di lavoro

(1) Il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 4 del decreto 8 aprile 2003, n. 66, è stabilito in sei mesi.

(2) La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Articolo 100

Riduzione dell'orario

- (1) Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'articolo 97, viene concordata una riduzione dell'orario annuale per Alberghi, Pubblici Esercizi, Campeggi, Alberghi diurni ed Agenzie di Viaggi pari a 104 ore.
- (2) Per gli Stabilimenti Balneari la riduzione dell'orario annuale sarà, invece pari a 108 ore.
- (3) Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54 del 1977 (e con esclusione quindi della festività dell'Epifania reintrodotta con decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 792) e delle 24 ore di cui al secondo comma dell'articolo 52 del C.C.N.L. 8 luglio 1982.
- (4) Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.
- (5) Salvo quanto previsto dall'articolo 13, comma 2, lettera m) e comma 5, lettera i), in presenza di particolari esigenze produttive aziendali potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti permessi diverse da quelle di cui al comma precedente, limitatamente a trentadue ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori ad un'ora, né, comunque, utilizzati per frazioni di ora.
- (6) Gli eventuali trattamenti in atto non previsti dal C.C.N.L. 10 aprile 1979 in materia di riduzione, permessi e ferie, si intendono assorbiti fino a concorrenza dai permessi di cui al terzo comma, eccezion fatta per le eventuali riduzioni o permessi concessi a fronte di posizioni di lavoro gravose o nocive.
- (7) I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.
- (8) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di permessi di cui al presente articolo, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 224 e 280.
- (9) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.
- (10) Il pagamento dei permessi non goduti entro l'anno di maturazione al personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio avverrà secondo quanto previsto nella parte speciale del presente Contratto.

Articolo 104

(1) In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore a quelle prescritte dal precedente articolo 97 e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.

(2) Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dall'articolo 97 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso articolo 97 non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

(3) Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dell'articolo 97 non potrà superare le quattro consecutive ed in ogni caso l'orario di lavoro non potrà superare le otto ore giornaliere, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge. Per le agenzie di viaggio, il limite è di sei settimane consecutive.

(4) Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro verrà effettuato attraverso congedi di conguaglio il cui godimento avverrà nei periodi di minore intensità produttiva e comunque entro dodici settimane a far data dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa.

(5) Qualora, invece, i sistemi di distribuzione dell'orario prevedano l'estensione dei periodi di cui ai precedenti commi 3 e 4, rispettivamente, a dodici e ventiquattro settimane, per i lavoratori cui si applichi tale sistema il monte ore annuo di permessi di cui all'articolo 100 è elevato a 116 ore.

(6) Qualora a livello aziendale o interaziendale le imprese intendano applicare i suddetti sistemi, cui non potrà farsi ricorso per più di due volte nell'anno, non consecutive, l'adozione dei programmi sarà preceduta da un incontro tra direzione aziendale e R.S.U. o delegato aziendale nel corso del quale la direzione aziendale esporrà le esigenze dell'impresa ed i relativi programmi, al fine di procedere ad un esame congiunto. Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno due settimane prima dell'avvio dei nuovi programmi, a cura della direzione aziendale si darà comunicazione ai lavoratori dei programmi definiti. Saranno fatte salve le situazioni di persone che comprovino fondati e giustificati impedimenti.

(7) Nel caso di ricorso a tali sistemi, il lavoro straordinario, ai soli fini retributivi, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

(8) In deroga a quanto previsto dai commi precedenti, in relazione alle peculiarità del settore turistico e alle conseguenti esigenze produttive e organizzative, l'orario di lavoro potrà essere calcolato come media in un periodo di due settimane, applicabile per una volta in ciascun trimestre. Ai lavoratori interessati sarà riconosciuta una riduzione dell'orario di lavoro pari ad un'ora per ciascun periodo bisettimanale di effettiva applicazione di tale meccanismo, ad incremento del monte ore di permessi di cui all'articolo 100 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni

Articolo 111

Lavoro straordinario

(1) Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo; si intende per tale, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale effettuato ai sensi degli articoli 97 e 104 a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.

(2) Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali.

(3) I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal secondo comma del presente articolo.

(4) Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Articolo 112

Lavoro straordinario: l'annotazione nell'apposito Registro e liquidazione

(1) Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro e saranno a cura di esso cronologicamente annotate in apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria e nel quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario, è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami.

(2) La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo. Il registro di cui sopra dovrà essere conservato per essere esibito occorrendo anche a richiesta delle Organizzazioni Sindacali territoriali e servirà come documento di prova per stabilire se il lavoratore abbia effettuato o meno il lavoro straordinario.

(3) Sono esentate dalla tenuta del registro di cui al secondo comma le aziende presso le quali la registrazione delle ore di lavoro svolto è effettuata con mezzi meccanici.

Articolo 113

Lavoro straordinario: misure e modalità di erogazione del relativo compenso (rinvio)

(1) Il lavoro straordinario è compensato nelle misure e con le modalità previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

Articolo 114

Lavoro straordinario: trattamento economico applicabile e riposi compensativi

(1) Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, anziché al trattamento economico di cui all'articolo 113, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.

(2) I congedi di conguaglio di cui all'articolo 104 nonché i permessi non goduti di cui all'articolo 100 concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.

(3) Conseguentemente il calcolo dei soli ratei di ferie e tredicesima e quattordicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo delle gratifiche e delle ferie suddette per quante sono le giornate risultanti.

(4) È comunque escluso da tale criterio di computo il trattamento di fine rapporto.

(5) Il dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

Vengono demandate le eventuali deroghe al dlgs 66/2003 relativo all'orario di lavoro tutte al secondo livello di contrattazione con specifico accordo "complessivo e inscindibile", sottoscritto da tutte le O.O.S.S. stipulanti li CCNL