

Verbale di Accordo

Oggi, 13 marzo 2017, si sono incontrate in Roma, presso la sede UTILITALIA,

le Parti:

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandaliano, Paolo Giacomelli e Paola Giuliani, assistiti da Annamaria Caputi, Urbano Dini, Daniele Moscarella, Bruno Moretti, Lorenzo Volpe

CISAMBIENTE, rappresentata da Marcello Rosetti, Alberto Garbarini e Michele Montinaro

LEGACOOPSERVIZI rappresentata Giancarlo Varani

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

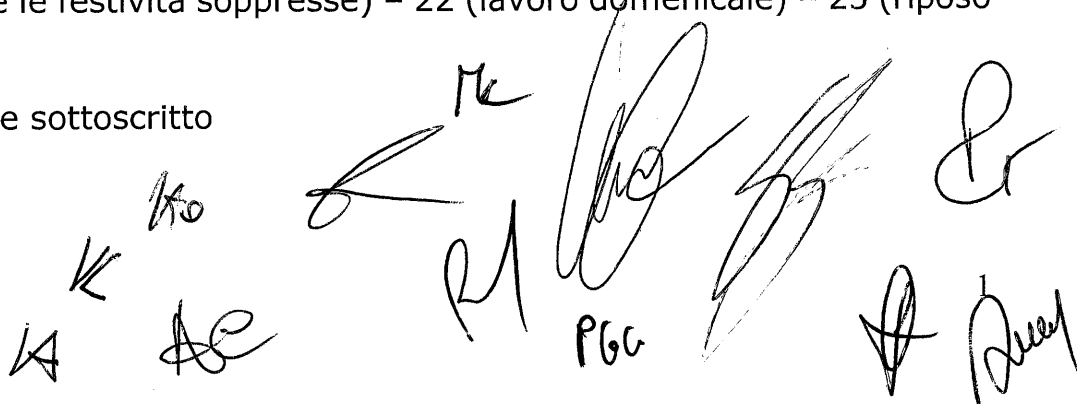
FIADL, rappresentata da Luigi Verzicco, Vittorio d'Albero e Maurizio Venuto

tenuto conto di quanto previsto nel verbale di accordo 10 luglio 2016 di rinnovo del CCNL 17.6.2011 nei punti b)orario di lavoro e o)altri temi, convengono il nuovo testo dei seguenti articoli contrattuali :

- Art. 17 orario di lavoro
- Art. 18 orario di lavoro multiperiodale e regimi flessibili
- Art. 19 lavoro straordinario, notturno, festivo
- Art. 20 giorni festivi
- Art. 24 riposo giornaliero
- Art. 32 lett.G) indennità di reperibilità

Al fine di completare la definizione delle materie di cui al Capitolo V del CCNL, come previsto dal citato Accordo 10 luglio 2016, le Parti convengono di proseguire il confronto per la stesura del nuovo testo degli artt. 21 (trattamento per i giorni festivi e le festività soppresse) – 22 (lavoro domenicale) – 25 (riposo settimanale).

Letto, confermato e sottoscritto

The block contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately 10-12 distinct signatures, some of which are accompanied by initials or names written below them, such as 'P.G.' and 'Dini'. The signatures are arranged in a loose, overlapping cluster at the bottom right of the page.

UTILITALIA


Paolo Furlan
Denise Mascorillo
Giancarlo Ceferri
El. Furlan

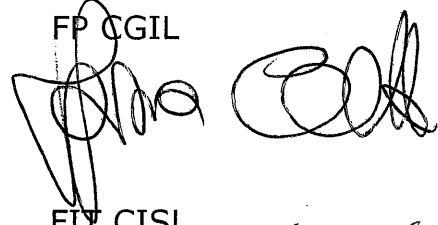
OSAMBIENTE

Michael Montagna
Rudi Trullo
Oglio

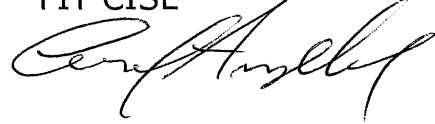
LEGACOOPSERVIZI



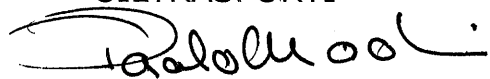
FP CGIL



FIY CISL



UILTRASPORTI



FIADL

Veronica
Vittorio d'Alba
Vittorio Marchi

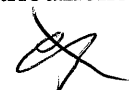
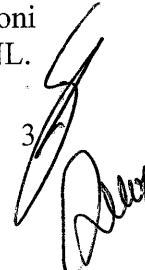
CAPITOLO V

PREMESSA

Avuto riguardo alle esigenze tecnico organizzative del settore ed al servizio di pubblica utilità fornito dalle imprese regolate dal presente contratto, nonché alle disposizioni legislative in materia di salute e sicurezza del lavoro, le parti stabiliscono che le disposizioni contenute nel presente capitolo V costituiscono attuazione delle deleghe previste dal D.Lgs. n. 66 dell'8.4.2003 come modificato dal D.lgs. n. 213/2004, anche con riferimento alle deroghe ed eccezioni di cui agli artt. 7, 9, 16 e 17 del medesimo decreto e rappresentano una normativa complessiva idonea a realizzare la protezione appropriata dei lavoratori richiesta dall'art.17, comma 4 del decreto citato.

Art. 17 – Orario di lavoro

1. A decorrere dal 1° gennaio 2017, la durata dell'orario normale di lavoro è fissata in 38 ore settimanali, distribuite, di norma, su 5 o 6 giorni la settimana.
2. L'orario, così come previsto secondo le modalità del successivo art. 18, potrà inoltre essere realizzato anche come media settimanale.
3. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro che può essere richiesta e deve essere prestata è di 48 ore.
4. La durata massima giornaliera dell'orario di lavoro che può essere richiesta e deve essere prestata è di 9 ore.
5. L'orario di lavoro viene stabilito dall'azienda con apposito ordine di servizio, previo esame congiunto con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL.
6. A termini dell'art. 1, comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 66/2003, l'orario di lavoro è inteso come qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. L'orario di lavoro giornaliero va conteggiato dall'ora fissata dall'azienda per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore è tenuto alla prestazione lavorativa.
7. L'orario giornaliero di lavoro può essere svolto nell'ambito di nastri lavorativi anche differenziati, la cui definizione è oggetto di contrattazione aziendale a contenuto solo normativo.
8. Le operazioni accessorie quali indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia, ecc. all'inizio ed al termine del turno di lavoro vanno effettuate oltre la durata dell'orario di lavoro di cui al comma 1, fatte salve particolari situazioni derivanti dalle esigenze legate alle realtà logistiche ed organizzative aziendali e per l'utilizzo di specifici DPI; i tempi delle operazioni suddette si intendono già considerati nella retribuzione di cui all'art. 27 del presente CCNL.

Mo K A  Me  PGU      3

9. Il personale turnista non deve lasciare il servizio fino a quando non sia stato sostituito, fermo restando che la sostituzione deve avvenire al massimo entro due ore dalla fine del turno.
10. Nei confronti del personale che, per ragioni tecniche connesse alla gestione del servizio, è tenuto a prestare lavoro in uno o più Comuni, il tempo impiegato a raggiungere dal posto di lavoro le diverse sedi in cui esplica la propria attività e il tempo impiegato per il rientro al posto di lavoro sono computati nell'orario di lavoro effettivo. Per posto di lavoro deve intendersi quello indicato dall'azienda nella lettera di assunzione o per nuova assegnazione.
11. Nei confronti dei lavoratori inquadrati nei livelli 7, 8 e Q, in materia di orario di lavoro si applica esclusivamente quanto stabilito dall'art. 17, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003, salvo che non sia richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

REGOLAMENTAZIONE PER IMPIANTI/REPARTI A CICLO CONTINUO

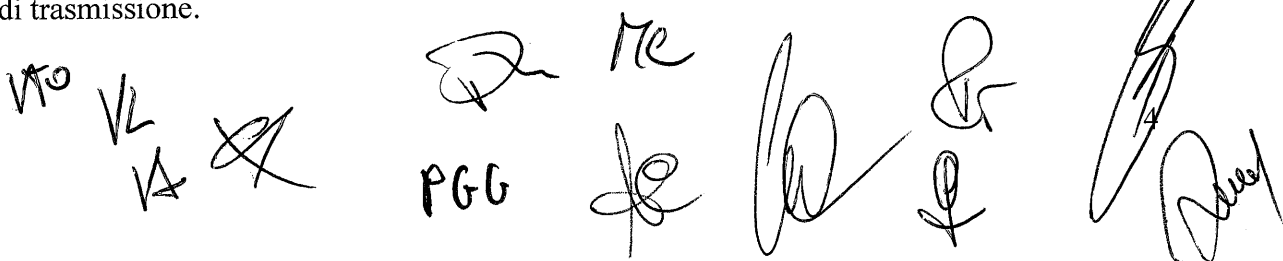
1. Negli impianti/reparti a ciclo continuo 24 ore su 24, fermo restando l'orario settimanale di 38 ore, per esigenze legate alla specifiche realtà logistiche ed organizzative, previo esame congiunto, l'azienda potrà adottare turnazioni settimanali anche multiperiodali, con turni giornalieri di 8 ore e settimane lavorative, anche alternate, di 32 ore e 40 ore.
2. Ferme restando le eventuali, più favorevoli situazioni in atto aziendalmente, i lavoratori addetti ai suddetti impianti/reparti in turni continui ed avvicendati di 8 ore hanno diritto, per ogni periodo giornaliero, ad una pausa di 20 minuti, con decorrenza della retribuzione globale, comunque assicurando il regolare funzionamento degli impianti stessi. Ai lavoratori che effettuano la propria prestazione soltanto in turni notturni è riconosciuta, per ogni periodo giornaliero, una pausa di 20 minuti, con decorrenza della retribuzione globale.
3. In espressa deroga a quanto definito nei commi 4 e 9 del presente articolo, la sostituzione del personale addetto assente per cause non imputabili all'organizzazione del lavoro deve avvenire entro un massimo di 4 ore dalla fine del turno.
4. Restano in essere gli accordi aziendali esistenti che regolano la materia dell'orario di lavoro all'interno degli impianti a ciclo continuo.

NORME TRANSITORIE

FASE DI PRIMA APPLICAZIONE

L'introduzione del nuovo orario settimanale di 38 ore sarà preceduta dalla seguente procedura tra le parti in ordine alla determinazione delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa nelle diverse e particolari condizioni operative.

L'azienda invierà alla R.S.U. ed alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali Stipulanti la documentazione necessaria, fissando un primo incontro, da tenersi entro quindici giorni di calendario dalla data di trasmissione.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there are: a set of initials 'V10', 'V2', 'V4' followed by a large 'X'; the initials 'PGG' below a signature; a signature 'Me' above another; a large signature; a signature 'GR' above a small 'f'; and a large signature on the far right.

Il confronto tra le parti si svilupperà nei successivi 15 giorni di calendario e si intenderà comunque esaurito decorsi 30 giorni di calendario dall'inizio della procedura.

Nel quadro dell'attuazione degli adempimenti previsti in relazione all'entrata in vigore del nuovo orario settimanale di lavoro, l'adozione dei più diversi provvedimenti organizzativi prevista dal piano aziendale dovrà assicurare la salvaguardia dei posti di lavoro in atto alla data di entrata in vigore del nuovo orario.

PERSONALE IN FORZA AL 31.12.2016

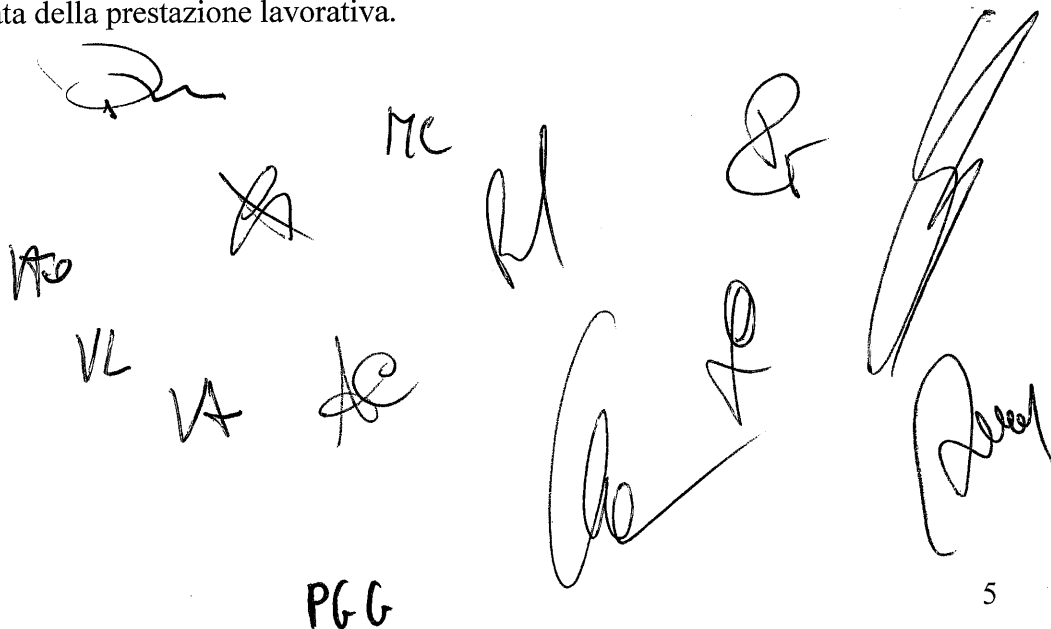
Ad integrale compensazione dell'aumento dell'orario di lavoro settimanale, ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno in forza alla data del 31 dicembre 2016 viene riconosciuto con decorrenza 1° gennaio 2017 un monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 30 ore, non frazionabili in misura inferiore ad un'ora intera, fatta salva l'eventuale fruizione di tali permessi in misura pari ad una giornata intera. Gli stessi devono essere fruiti, su richiesta del lavoratore, compatibilmente con provate esigenze di servizio, con le modalità previste dall'art. 21 lett. b), comma 2.

Il suddetto monte ore non viene riconosciuto ai lavoratori di cui all'art. 17, comma 5 del Decreto Legislativo n. 66/2003 ed ai lavoratori cui l'azienda comunque non richieda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

A decorrere dal 1° gennaio 2018 il monte ore di cui al comma precedente passa da 30 a 34 ore annue per lavoratore; tale aumento dei permessi non viene peraltro riconosciuto al personale amministrativo, ai lavoratori dei settori indiretti non operativi quali i lavoratori dell'area tecnica e amministrativa di cui all'art. 15 del presente CCNL ed i lavoratori addetti ai servizi generali e, in proporzione al periodo di inidoneità, ai lavoratori inidonei a qualsiasi mansione operativa sul territorio con ridotta capacità lavorativa verificata in azienda a termini di legge e di contratto.

Ferma restando l'applicazione dell'art. 10 comma 27 del presente CCNL, le aziende proporranno ai lavoratori part-time in forza alla data del 31 dicembre 2016 l'aumento proporzionale della durata della prestazione lavorativa per mantenere immutata la retribuzione in essere.

A far data dall'intervenuto aumento della prestazione lavorativa, a tali lavoratori sarà riconosciuto il monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui al comma 1 del presente paragrafo in misura proporzionale alla durata della prestazione lavorativa.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are clearly legible as initials (e.g., 'MC', 'VL', 'VA', 'PGG'), while others are more stylized signatures. There are also some crossed-out marks.

PGG

ART. 18

A) - ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE

1. L'azienda, in funzione delle esigenze tecniche, produttive e organizzative e al fine di migliorare la produttività dell'organizzazione del lavoro, anche in corrispondenza delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa, potrà predisporre, secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 5, la programmazione dell'orario di lavoro con un'articolazione multiperiodale, nel rispetto delle norme che tutelano la salute e sicurezza dei lavoratori.
2. La durata dell'orario normale di lavoro di 38 ore può essere fissata, anche per distinti settori, reparti, uffici o gruppi di lavoratori, come media settimanale da effettuarsi in periodi non superiori a 6 (sei) mesi.
3. Qualora la prestazione dell'orario giornaliero interessi l'arco temporale 22.00 – 6.00, la durata massima dell'orario giornaliero non potrà essere superiore a 8 ore.
4. Nell'ambito dei regimi di orario multiperiodale di cui al comma precedente, le ore ordinarie non possono comunque superare le 44 ore settimanali e la durata minima non potrà essere inferiore a 32 ore settimanali.
5. La durata del lavoro settimanale, differenziata per effetto dell'articolazione multiperiodale, non dà luogo né alla riduzione del trattamento retributivo contrattualmente dovuto nei periodi con orario settimanale inferiore alle 38 ore, né al trattamento per il lavoro straordinario nei periodi con orario settimanale superiore alle 38 ore.

I lavoratori interessati percepiranno per l'intero periodo la retribuzione relativa all'orario normale contrattualmente previsto, fermo restando che le ore eccedenti l'orario programmato vanno considerate e retribuite come lavoro straordinario secondo le ordinarie cadenze contrattuali.

6. L'azienda ed i soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL si incontreranno, quattro mesi prima dell'avvio dell'orario multiperiodale, per esaminare congiuntamente le seguenti materie:

- a. i segmenti produttivi ove applicare l'orario di lavoro multiperiodale;
- a) le modalità di attuazione e la modulazione mensile dell'orario multiperiodale.

7. In tale ambito, saranno oggetto di contrattazione:

- a) le eventuali categorie di dipendenti da esentare da tale articolazione oraria;
- b) le modalità di comunicazione/informazione ai lavoratori interessati dall'orario multiperiodale, che dovranno essere fornite ai lavoratori interessati 60 giorni prima dell'avvio dell'orario multiperiodale ;

nc



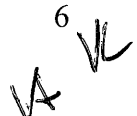
PGG













c) le materie che l'art. 17 demanda alla contrattazione aziendale, fermo restando quanto previsto dai commi 3 e 4 del medesimo articolo.

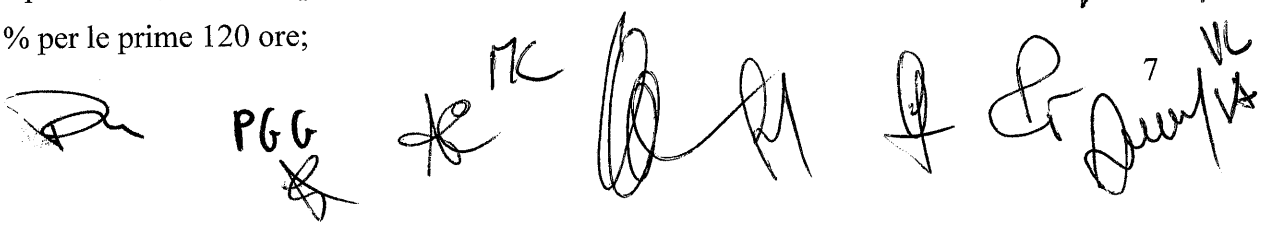
1. Le Parti, fermo restando quanto previsto dall'art.17, in sede di contrattazione a livello aziendale, potranno concordare integrazioni a quanto previsto ai commi 2 e 4 del presente articolo.

NOTA A VERBALE

Gli effetti economici derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno utili per la determinazione dell'eventuale premio di risultato. Sono fatti salvi gli accordi aziendali esistenti alla data di rinnovo del presente CCNL.

B) - ORARIO DI LAVORO IN REGIME DI ATTIVITÀ LAVORATIVA FLESSIBILE IN CASI IMPREVEDIBILI ED ECCEZIONALI

1. In relazione alle peculiarità del settore e alle particolari esigenze di servizio delle aziende, comportanti variazioni dell'intensità lavorativa, l'orario normale di lavoro di cui all'art. 17, comma 1, può essere realizzato come media nel periodo di una singola settimana ovvero in un periodo plurisettimanale prestabilito.
2. Conseguentemente, le aziende possono attuare programmi di attività lavorativa flessibile con orari giornalieri superiori ovvero inferiori all'orario normale di lavoro in periodi prestabiliti, semprechè la media dell'orario settimanale di lavoro al termine di tali periodi risulti pari all'orario settimanale di cui all'art. 17, comma 1.
3. La media dell'orario settimanale di lavoro può essere realizzata:
 - a) per singole settimane non consecutive con prestazioni lavorative giornaliere di durata normalmente non inferiore a 3 ore e non superiore a 10 ore;
 - b) per periodi plurisettimanali consecutivi non superiori a 4 mesi, con prestazioni lavorative settimanali di durata non superiore a 48 ore settimanali ed altre, a compensazione, di minore durata.
4. Le modalità di attuazione dell'orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 – che possono riguardare singole attività o categorie di lavoratori – nonché gli eventuali scostamenti sono oggetto di esame congiunto tra l'azienda ed i soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL.
5. Gli orari di lavoro e i periodi programmati in attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 sono comunicati con ordine di servizio ai lavoratori interessati:
 - a) con preavviso di 4 giorni calendariali precedenti l'inizio della settimana singola;
 - b) con preavviso di 12 giorni calendariali precedenti l'inizio del periodo plurisettimanale.
6. Nell'ipotesi di cui alla lettera b) del comma 3, le prestazioni lavorative, rese oltre l'orario settimanale di cui all'art. 17, comma 1, e fino a 48 ore settimanali per un massimo di 150 ore procapite annue, sono compensate con la retribuzione base parametrica oraria maggiorata del:
 - 15 % per le prime 120 ore;



- 20 % per le residue 30 ore.

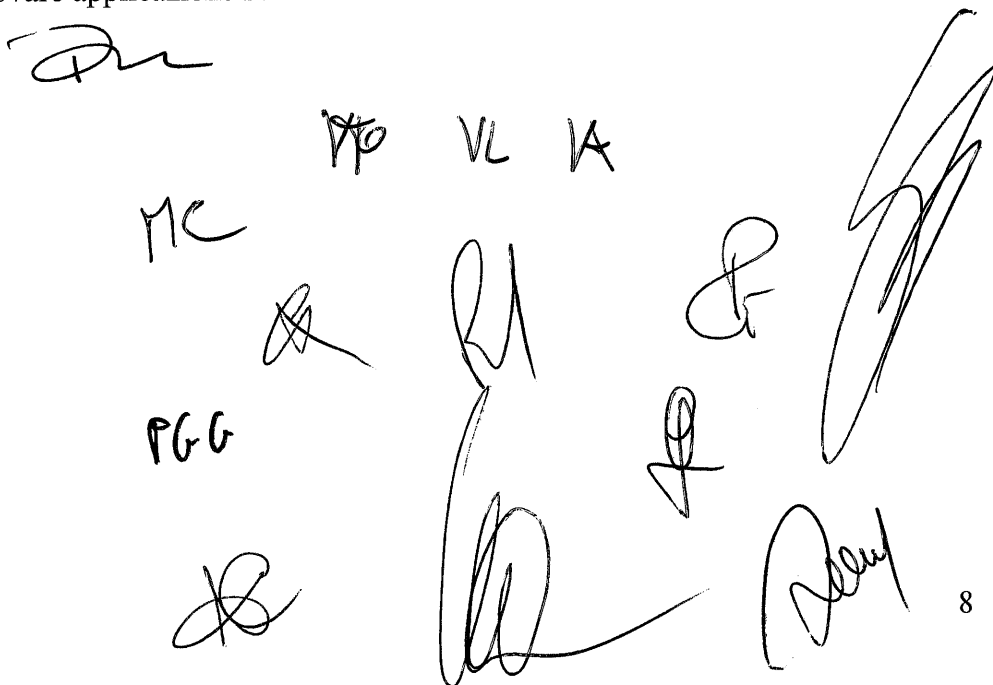
Il trattamento di cui al presente comma è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

7. Le variazioni dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro per effetto dei programmi di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 non danno diritto al trattamento per lavoro straordinario né danno luogo a riduzioni del trattamento retributivo contrattualmente dovuto.
8. Le ore di prestazione programmate in attività lavorativa flessibile non possono essere richieste nel giorno di riposo settimanale.
9. Nei periodi in cui siano in atto programmi di attività lavorativa flessibile, ai sensi della lettera b) del comma 3, ai lavoratori interessati non possono essere richieste prestazioni di lavoro straordinario, fatti salvi casi eccezionali e comunque nei limiti di cui all'art. 17, commi 3 e 4.
10. Qualora, nei periodi in cui sia in atto un programma di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3, si verificano assenze per infermità per malattia o infortunio non sul lavoro in giorni in cui sia stata programmata una prestazione lavorativa di durata superiore al normale orario giornaliero, le ore prestabilite in eccedenza sono recuperate nell'ambito del medesimo ovvero di un successivo programma.
11. Fermo restando quanto previsto dall'art. 17, in sede di contrattazione aziendale di secondo livello le Parti potranno concordare modifiche e/o integrazioni di quanto previsto ai commi 3, 5 e 6 del presente articolo.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le parti si danno atto che:

- 1) l'attuazione dei programmi di attività lavorativa flessibile di cui al presente articolo non deve influire sulla quantificazione dell'organico aziendale;
- 2) gli eventuali accordi aziendali concernenti programmi di attività lavorativa flessibile continuano a trovare applicazione secondo le norme ivi stabilite.

The block contains several handwritten signatures and initials. At the top left is a signature that appears to be 'Pm'. Below it are the initials 'MC'. To the right of 'MC' are the initials 'PGG'. Further right are the initials 'VL' and 'IA'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'RL'. To the right of 'RL' is a signature that looks like 'G'. At the bottom right is a large, bold signature that looks like 'Pm'. There are also some smaller, less legible signatures and initials scattered around.

Art. 19 – Lavoro straordinario, notturno, festivo

1. Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto oltre l'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 17, commi 1 e 2.

Nei limiti consentiti dalla legge, ove particolari anche imprevedibili esigenze di servizio lo richiedano, il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, con un tetto massimo di 200 ore annue pro-capite non cumulabili.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:

a) straordinario diurno feriale: 13% sulle prime 75 ore annue; 20% sulle ulteriori 75 ore annue; 33% sulle ore annue eccedenti,

b) straordinario diurno festivo: 65%;

c) straordinario notturno feriale: 50%;

d) straordinario notturno festivo: 75%.

3. È oggetto di contrattazione aziendale la definizione di un eventuale limite totale annuo pro-capite delle prestazioni di lavoro straordinario e festivo, superiore a quello previsto al comma 1, anche per singole famiglie professionali.

4. Nelle settimane in cui si verificano assenze parziali dal lavoro, retribuite o indennizzate dai competenti Istituti, le eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale settimanale di lavoro non saranno considerate utili al computo del monte annuo di 200 ore; ferma restando la corresponsione della maggiorazione di lavoro straordinario in misura corrispondente a quella derivante dall'applicazione del comma 2.

5. Si considera lavoro festivo quello autorizzato e compiuto nei giorni festivi individuati dall'art. 20, comma 1.

Il lavoratore è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa anche nei giorni festivi o considerati tali dal successivo articolo 20, richiesta dall'azienda in base a previsioni contenute nel contratto di servizio o derivanti da specifiche richieste della committenza.

Le prestazioni di lavoro festivo sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:

- festivo diurno: 50%;
- festivo notturno: 75%.

6. Si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello autorizzato e compiuto tra le ore 22,00 e le ore 06,00; fatto salvo quanto previsto al comma 11.

Il lavoro notturno deve essere equamente ripartito fra i lavoratori interessati con turnazione avvicendata (notturne e diurne) che evitino allo stesso lavoratore l'impiego del lavoro notturno in modo continuativo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "VLO", "VL", "K", "PGG", and several other illegible signatures. A large, stylized signature is visible on the right side, and a small "9" is written at the bottom right.

7. Per i lavoratori che eseguono lavoro in tre turni avvicendati di otto ore, si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello delimitato dal terzo (22,00 / 06,00).
8. A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, è vietato adibire le donne al lavoro dalle 22,00 alle 6,00.
9. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a cinque anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
 - c) 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;
 - d) la lavoratrice madre adottiva o affidataria o, in alternativa, il padre adottivo o affidatario con lei convivente di un minore nei primi tre anni dal suo ingresso in famiglia e comunque non oltre il dodicesimo anno di età del minore stesso.
10. Il lavoro notturno di cui al comma 6 è compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 33%; fatto salvo quanto previsto al comma 11.
Detta maggiorazione è omnicomprensiva di ogni effetto retributivo legale e contrattuale anche aziendale, fatto salvo quanto previsto all'art. 71 relativamente al Trattamento di Fine Rapporto.
11. Relativamente ai soli turni di lavoro che abbiano inizio dalle ore 4 del mattino, si considera prima ora del servizio diurno l'ora dalle 5 alle 6 e per tale ora verrà corrisposta la retribuzione individuale oraria maggiorata di una percentuale non superiore al 20%, convenuta a seguito dell'espletamento di una contrattazione di secondo livello specificamente attivata allo scopo di definire modalità e criteri attuativi di tali turni (programmazione dell'utilizzo, rotazione, esclusione/limitazione di "soggetti meritevoli di tutela"), ai fini della tutela della sicurezza del lavoro.
Resta ferma la corresponsione della sola normale retribuzione per le prestazioni lavorative rese nelle successive ore diurne.
12. I trattamenti di cui ai commi 2, 3, 5, 10 e 11 del presente articolo non sono tra loro cumulabili, in quanto il maggiore assorbe il minore.
13. Entro i mesi di gennaio e luglio di ogni anno l'azienda, nel rispetto della normativa in materia di tutela della riservatezza, fornisce informazione specifica ai soggetti sindacali competenti a norma dell'art. 1 del presente CCNL sui dati riassuntivi relativi al lavoro straordinario procapite del semestre precedente, distinti per Area operativo-funzionale o reparto.
14. Sono fatti salvi gli accordi collettivi aziendali in vigore concernenti i trattamenti economici relativi alle distinte fattispecie di prestazioni lavorative considerate nel presente articolo.

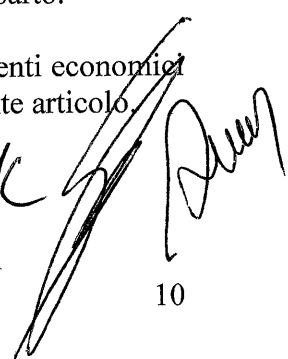
VT
VL
VX

PGG









Art. 20 - Giorni festivi

1. Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche o il diverso giorno di riposo settimanale
- b) le festività civili del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;
- c) le seguenti festività religiose:
 - Capodanno (1° gennaio);
 - Epifania (6 gennaio);
 - Lunedì dell'Angelo (mobile);
 - Assunzione (15 agosto);
 - Ognissanti (1° novembre);
 - Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - S. Natale (25 dicembre);
 - S. Stefano (26 dicembre);
 - Festa del Patrono del Comune ove ha sede l'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera.

2. Nei Comuni in cui la Festa del Patrono coincide con altre festività di cui alle lettere b) e c), le Aziende – tenuto conto della natura dei servizi erogati – stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, così da mantenere invariato il numero delle festività di cui alle lettere b) e c) citate. Fanno eccezione i lavoratori del Comune di Roma per i quali vale, per la ricorrenza del Santo patrono, la specifica disposizione dell'art. 1 del D.P.R. n. 792/1985.

3. Sono fatte salve le eventuali modificazioni che siano disposte per legge.



MC

VC

VL VA

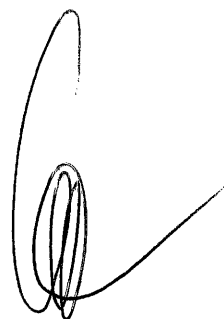


PGG



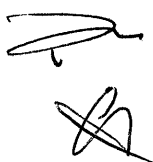
Art. 24 . Riposo giornaliero

In ogni periodo di ventiquattro ore, decorrenti dall'inizio della prestazione lavorativa stabilita dall'azienda, il dipendente ha diritto a undici ore di riposo consecutivo, fatte salve le attività svolte in servizio di reperibilità ai sensi dell'art. 32 lett. G del presente CCNL.

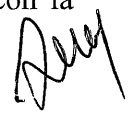
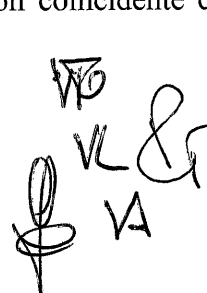
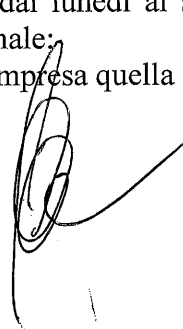


ART 32 lett.G) INDENNITA' REPERIBILITA'

1. Al fine di soddisfare esigenze di servizio aventi carattere di straordinarietà o emergenza non programmabili preventivamente, anche attinenti alla sicurezza degli impianti e delle attrezzature non presidiati per l'intera giornata, l'azienda può disporre l'attivazione del servizio di reperibilità anche per tutti i giorni dell'anno, stabilendone la durata giornaliera.
2. In tale premessa, costituiranno oggetto di esame congiunto preventivo con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL:
 - a. Le modalità attuative del servizio, ai sensi del comma 1;
 - b. La programmabilità dei turni di reperibilità su base superiore al trimestre anche in considerazione delle tipiche condizioni climatiche, turistiche ecc. del luogo – tenendo conto anche delle disponibilità individuali
 - c. L'individuazione del termine temporale massimo di presentazione del dipendente in servizio a seguito di chiamata ai sensi del successivo comma 5, avuto riguardo alle caratteristiche urbanistiche e geografiche del luogo e a quelle dei servizi da assicurare.
3. In relazione all'organizzazione del servizio, l'azienda predisporrà un sistema di turni avvicendati – ferme restando le esclusioni a norma di legge di determinate categorie di lavoratori – la cui programmazione è resa nota ai dipendenti, mediante affissione nei luoghi di lavoro, di norma entro il 20 di ogni mese da valere per il mese seguente ovvero entro il 20 del terzo mese da valere per il trimestre seguente. Conseguentemente, il lavoratore in turno di reperibilità può essere chiamato a svolgere immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro come stabilito dal presente articolo.
4. I turni di reperibilità sono obbligatori e in ogni singolo periodo mensile non possono superare, di norma, otto giorni per singolo dipendente interessato.
5. Il lavoratore in turno di reperibilità non deve stare in attesa in locali aziendali e non è tenuto a restare nella propria abitazione. Nondimeno, egli deve essere rintracciabile prontamente e presentarsi al lavoro immediatamente a seguito della chiamata da parte dell'azienda.
6. In caso di intervento su chiamata secondo quanto previsto al precedente comma 5, spetta al lavoratore un'indennità di chiamata. L'importo di tale indennità è convenzionalmente commisurato al valore di un'ora e mezza di retribuzione individuale maggiorata della percentuale di lavoro straordinario feriale ovvero festivo a seconda delle ipotesi nelle quali ricade. La predetta indennità è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il trattamento di fine rapporto, non è computabile nei trattamenti di infermità per malattia e infortunio non sul lavoro e in quello di infortunio sul lavoro, ed è aggiuntiva all'indennità di reperibilità normalmente spettante per il turno assegnato.
7. Per ogni giornata del turno di reperibilità spetta al lavoratore una indennità secondo le seguenti misure differenziate:
 - a) € 5,00 per ogni giornata dal lunedì al sabato, coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro normale;
 - b) € 7,00 per ogni giornata non festiva, dal lunedì al sabato, non coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro normale;
 - c) € 10,00 per ogni giornata festiva, ivi compresa quella di riposo.



PGG



L'indennità di reperibilità è comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il trattamento di fine rapporto di lavoro, e non è computabile nel trattamento di malattia e infortunio sul lavoro

8. Le eventuali ore lavorative effettivamente prestate, oltre il normale orario di lavoro, durante il turno di reperibilità a seguito di chiamata da parte dell'Azienda, sono regolate dal trattamento previsto dal vigente CCNL per le ore di lavoro straordinario, notturno, festivo a seconda delle ipotesi nelle quali ricade.
9. Fatto salvo il computo del tempo dell'eventuale lavoro effettivo di cui al comma 8, le ore di turno programmato in reperibilità non sono utili ai fini della durata dell'orario legale e/o contrattuale di lavoro.
10. In attuazione degli artt. 7 e 17 comma 1 del D. Lgs 66/2003 il riposo giornaliero dei lavoratori chiamati a prestare servizio di reperibilità può essere ripartito in più periodi distinti, di cui almeno uno obbligatorio della durata di 6 ore consecutive; ove il riposo anche discontinuo risulti comunque inferiore alle undici ore nelle 24 , il lavoratore ha diritto a corrispondenti riposi compensativi fino a concorrenza delle 11 ore da godersi di norma nell'ambito della prestazione lavorativa ordinaria della settimana successiva. Resta fermo in tal caso il pagamento delle sole maggiorazioni previste dell'art. 19 sulle ore prestate durante il servizio di reperibilità.
11. Le disposizioni del presente articolo decorrono dal 01/04/2017.
Sono fatti salvi gli accordi sul servizio di reperibilità eventualmente in atto a livello aziendale, fermo restando che gli importi di cui ai commi 6 e 7 sono assorbiti dai maggiori valori eventualmente riconosciuti in sede aziendale allo stesso titolo e per le medesime fattispecie.



VL
VP VA



MC



PGC





