

Ipotesi di Accordo Telecom Italia S.p.A.

Addì 15 maggio 2008, in Roma

tra

la Telecom Italia S.p.A.

e

la UGL Telecomunicazioni nazionale e territoriali

Trattamento di malattia

Le parti concordano che, fermo restando quanto già previsto in materia dal vigente CCNL, ivi compresa la durata massima del comporto, dal 1° luglio 2008, in applicazione del comma 20 dell'art. 36 del vigente CCNL per i periodi di malattia di durata superiore a 15 giorni continuativi fino ad massimo complessivo di 60 giorni, sarà corrisposta l'intera retribuzione. Inoltre, qualora detti periodi di malattia lunga cadano all'interno dei primi 180 giorni di cui al comma 8 primo alinea dell'articolo sopra citato, non sono considerati utili alla determinazione di detto periodo di 180 giorni.

Ferma restando la durata massima del periodo di comporto, è altresì corrisposta l'intera retribuzione in caso di:

- a) ricovero ospedaliero (ivi compreso il *day hospital*);
- b) terapie salvavita, opportunamente certificate, effettuate presso strutture sanitarie anche non pubbliche;
- c) trattamenti chemio-immuno e radio-terapici, anche se prestati in regime domiciliare;
- d) certificata inabilità lavorativa temporanea derivante dai trattamenti di cui ai punti b) e c), anche se effettuati in regime di *day hospital*, fino ad un massimo di 3 giorni immediatamente successivi.

Dalla retribuzione viene dedotto quanto il lavoratore abbia a percepire per legge da istituti assicurativi, previdenziali od assistenziali obbligatori (Inps, Inail).

Nei casi di eventi morbosi che abbiano comportato il ricorso a terapie salvavita, trattamenti chemio-immuno e radio-terapici, il periodo di sospensione del rapporto di lavoro di cui all'art. 36, comma 13, del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro potrà essere prolungato di ulteriori 12 mesi.

Nei casi di infortunio sul lavoro o malattia professionale, al dipendente non in prova l'Azienda corrisponderà l'intera retribuzione fino alla guarigione clinica, con deduzione di quanto dovesse eventualmente essere corrisposto direttamente al lavoratore da parte di istituti assicurativi obbligatori (Inps, Inail).

Nota a Verbale

Con riferimento alle problematiche relative ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato che risultino affetti da patologie derivanti dall'uso di sostanze stupefacenti, si conferma quanto segue:

- a) riconoscimento del trattamento contrattuale previsto per il caso di malattia per le giornate di assenza dal servizio, in seguito al ricovero presso organismi od enti sanitari, pubblici o privati, preposti al recupero dei tossicodipendenti, preventivamente individuati dalle competenti strutture dell'ASSILT a livello nazionale;*
- b) nel caso di ricovero di cui al punto a), al lavoratore verrà garantita la conservazione del posto di lavoro anche per i periodi eccedenti i termini massimi definiti dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro, nel limite di tre anni fissato dalla legge.*

Le parti convengono di affidare alla Commissione Welfare - con la consulenza tecnico-scientifica dell'ASSILT - la definizione di un elenco di gravi patologie ad integrazione di quanto dalla stessa formulato nel verbale del 14 giugno 2002. I lavori della predetta Commissione dovranno concludersi entro un anno dalla sottoscrizione del presente Accordo.

Telelavoro domiciliare

1. L'istituto del telelavoro domiciliare è disciplinato in Telecom Italia dall'Accordo 1° luglio 1998 tra Telecom Italia S.p.A e SLC-CGIL, FISTel-CISL e UILTE-UIL, dall'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004 che ha recepito l'Accordo Quadro europeo sul telelavoro, nonché dall'art. 22 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Nel rispetto dei principi generali richiamati dai predetti Accordi, il ricorso al telelavoro, motivato da specifiche esigenze organizzative, potrà essere disciplinato di volta in volta da specifici accordi che individueranno le modalità, i tempi di erogazione della prestazione lavorativa ed eventuali rimborsi spese.

2. Nel caso in cui il lavoratore richieda di terminare il regime di telelavoro, fermi restando i tempi minimi di permanenza nel predetto regime come definiti negli specifici accordi, le soluzioni di rientro saranno realizzate entro sei mesi dalla presentazione della richiesta da parte del lavoratore. Le soluzioni riallocative saranno ricercate secondo il seguente ordine di priorità:
 - a) stessa mansione attuale e stessa sede di lavoro anteriore all'inserimento nel regime di telelavoro;
 - b) mansione diversa da quella attuale nel rispetto del livello inquadramentale del lavoratore interessato e stessa sede anteriore all'inserimento nel regime di telelavoro;
 - c) stessa mansione attuale o, comunque, mansione coerente con il livello inquadramentale del lavoratore, in sede di lavoro diversa da quella anteriore all'inserimento nel regime di telelavoro e più vicina a quella di residenza dello stesso.
3. Con riferimento al Verbale di esame congiunto del 7 novembre 2000 in materia di telelavoro domiciliare del Servizio "1254", in relazione all'evoluzione del mercato immobiliare, gli importi erogati a titolo di rimborso spese per l'occupazione di una porzione di spazio domiciliare dedicato alle attività lavorative per i telelavoratori del Servizio 1254 sono

rivalutati, con effetto dal 1° luglio 2008, nella misura del 20% per tutti coloro che hanno iniziato il regime del telelavoro entro il 31 dicembre 2005.

Portatori di handicap

Ad integrazione di quanto stabilito dall'art. 39, comma 1, del vigente CCNL, a decorrere dal 1° luglio 2008 i permessi mensili e giornalieri di cui alla legge del 5 febbraio 1992, n. 104, saranno ritenuti utili ai fini della maturazione dei permessi sostitutivi delle festività religiose soppresse dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, nonché del Premio Annuo.

Sviluppo professionale

1. In merito a quanto previsto dall'art. 23, lettera D), del vigente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro, i criteri di impiego e di mobilità professionale dei lavoratori sono attuati valorizzando l'utilizzo dei medesimi, oltre che in tutti i compiti principali ed accessori relativi alla propria attività, anche in compiti professionalmente analoghi o complementari ad altre attività del settore operativo di appartenenza.
2. La professionalità delle risorse è riconosciuta, in relazione alla crescente complessità dei contenuti professionali espressi, mediante l'assegnazione, in funzione del completo sviluppo della professionalità stessa, al livello superiore, fermo restando che tale assegnazione non comporta necessariamente un cambiamento delle attività.
3. In relazione a quanto sopra indicato, per effetto della sottoscrizione del presente Accordo varranno le regole di seguito riportate:
 - il personale inquadrato al livello 3 maturerà l'anzianità necessaria per poter essere inquadrato al livello 4, trascorsi 36 mesi di effettivo servizio al predetto livello 3 e previa valutazione dell'Azienda.
 - il personale inquadrato al livello 4 che svolge attività specialistiche o di coordinamento operativo, maturerà l'anzianità necessaria per poter essere inquadrato al livello 5 trascorsi 36 mesi di effettivo servizio al predetto livello 4 e previa valutazione dell'Azienda.
4. Per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale i periodi di cui al comma precedente sono incrementati di ulteriori 12 mesi di effettivo servizio, decorsi i quali maturerà l'anzianità necessaria per poter dar corso al riconoscimento del livello superiore, previa valutazione dell'Azienda.

Formazione

1. Le parti ribadiscono l'importanza che la formazione riveste nella valorizzazione professionale dei lavoratori, nell'ottica di rafforzare le professionalità presenti in Azienda, in coerenza con l'evoluzione organizzativa aziendale.
2. Le parti condividono l'esigenza di operare interventi formativi e di aggiornamento mirati ed adeguati al mutato contesto tecnologico e di mercato e funzionali alla manutenzione, al

riorientamento ed al consolidamento delle conoscenze dei lavoratori interessati, in via prioritaria al personale che non abbia conseguito l'inquadramento superiore al compimento dei termini previsti.

3. Nell'ottica di rafforzare il sistema partecipativo, già attivo a livello di settore, le parti ritengono opportuno prevedere in Azienda, a livello territoriale, incontri finalizzati all'analisi delle tempistiche, delle modalità, della qualità e della quantità dei contenuti della formazione erogata. Gli incontri territoriali avverranno di norma con cadenza annuale e, comunque, su richiesta di una delle Parti.
4. L'Azienda conferma l'impegno a conservare nella cartella personale del lavoratore, la documentazione inerente la partecipazione a corsi di formazione aziendale.
5. A far data dal 1° luglio 2008 la formazione svolta in Azienda sarà certificata dalla struttura competente su richiesta del lavoratore a conclusione del corso.

Permessi Studio

1. Ad integrazione di quanto disposto dall'art. 34 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, i lavoratori studenti universitari dal 1° luglio 2008 possono fruire, a giornate intere o a semiturni, di cinque giorni di permesso annuale - riproporzionati per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto - da recuperare entro il 31 dicembre dell'anno solare di fruizione.
2. La compensazione avrà luogo in via posticipata e, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative della Struttura di appartenenza, mediante prestazioni integrative del normale orario giornaliero di lavoro, di durata minima di 30 minuti e massima di 90 minuti giornalieri, da rendere senza soluzione di continuità, di norma, rispetto al termine dell'orario di lavoro ovvero anche a giornata intera o a semiturno, nelle giornate di "libero lavorativo" per il personale partecipante a turnazioni per servizi il cui arco temporale di effettivo presidio sia inferiore a sei giorni settimanali.
3. La spettanza annua di permessi non fruiti non potrà essere cumulata con quella dell'anno successivo.
4. Le ore non compensate saranno considerate a tutti gli effetti assenze non retribuite.
5. Nel caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, i predetti permessi saranno riproporzionati.
6. I lavoratori di cui al comma 1 che abbiano superato almeno tre su cinque esami, sostenuti nel corso di ciascun anno solare, saranno esonerati dal recupero di due giorni di permesso fruiti.

Nota a Verbale

Attesa la particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa del personale di cui alla Nota a Verbale all'art. 26 del vigente CCNL e del personale Venditore, per il medesimo, l'accesso all'istituto e le modalità operative sono individualmente definite da ciascun lavoratore con la struttura gerarchica di riferimento.

Reperibilità

Per ogni ora di reperibilità spetta al lavoratore un'indennità pari al 25% della quota oraria della retribuzione mensile come composta all'art. 30 del CCNL (Lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno). L'indennità sarà pari al 30% qualora il turno di reperibilità sia svolto di domenica o negli altri giorni festivi.

La reperibilità non può essere richiesta per un periodo inferiore a 8 ore per le prestazioni con inizio nella fascia oraria tra le ore 22.00 e le ore 7.00 nonché di norma per quelle prestate nelle giornate di domenica e festività infrasettimanali; per le restanti fasce orarie e/o giornate la reperibilità non verrà inoltre di norma richiesta per periodi inferiori alle 4 ore. Eventuali richieste di reperibilità per periodi inferiori nei suddetti orari/giorni, relative comunque a prestazioni di reperibilità con inizio tra le ore 7.00 e le ore 22.00, sono oggetto di confronti preventivi con le RSU con specifico riferimento alle motivazioni tecniche e/o commerciali. Per i turni di reperibilità relativi a periodi inferiori a 8 ore le indennità di cui al precedente comma sono maggiorate del 5%.

Saranno parimenti oggetto di confronto preventivo con le RSU le variazioni relative al piano delle reperibilità disposte dall'Azienda con specifico riferimento anche ai motivi tecnico organizzativi.

Conformemente al citato art. 27, comma 2, il periodo di reperibilità sarà comunicato al lavoratore con un preavviso minimo di 48 ore.

L'Azienda non può disporre turni di reperibilità per giornate nelle quali il lavoratore risulti assente dal lavoro a titolo di ferie o malattia per l'intera giornata lavorativa, ovvero per assenze a qualsiasi titolo nel caso l'assenza si prolunghi continuativamente per più giornate.

Intervento in Reperibilità effettuato direttamente sul sito o da remoto con mezzi telematici

Ferma restando la previsione dell'art. 27, comma 1, del CCNL, l'intervento in reperibilità può essere effettuato sia direttamente sul sito in cui si è verificata la criticità, sia da remoto con mezzi telematici resi disponibili dall'Azienda.

Con riferimento all'intervento effettuato direttamente sul sito, sarà considerato tempo complessivo di intervento quello necessario dal momento della chiamata per raggiungere il sito e rientrare dal medesimo.

Restano fermi i criteri e le prassi in atto che regolano per il lavoratore in reperibilità l'utilizzo dell'automezzo e degli strumenti di collegamento assegnati.

E' intervento effettuato da remoto con mezzi telematici quello effettuato da lavoratori che operano in regime di reperibilità tecnico-specialistica a carattere operativo, attraverso l'utilizzo di dotazioni telematiche aziendali. L'inizio dell'intervento da remoto coincide con l'attivazione, da parte del lavoratore, delle dotazioni telematiche aziendali. Il suddetto intervento da remoto è retribuito qualora sia stato richiesto dal preposto e sia di durata minima complessiva non inferiore a 30

minuti nell'arco del turno di reperibilità. Al lavoratore chiamato a fornire almeno tre interventi da remoto, nell'arco del turno di reperibilità, della durata complessiva inferiore a 30 minuti, è garantita, comunque, la retribuzione pari a 30 minuti.

Ai lavoratori inquadrati fino al 5° livello, per interventi effettuati nel periodo di reperibilità, sono corrisposte, in aggiunta alla normale retribuzione, le maggiorazioni previste dall'art. 30, comma 10, del vigente CCNL fermi restando i limiti di cui al comma 3 per i casi ivi previsti.

Note a Verbale

Ferma restando la disciplina del lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno di cui al CCNL, per i lavoratori che nel giorno di riposo settimanale ovvero in ore notturne siano chiamati ad effettuare interventi da remoto con mezzi telematici di durata minima complessiva non inferiore a 30 minuti nell'arco del turno di reperibilità, o siano chiamati ad effettuare interventi direttamente sul sito, il riposo compensativo si applica secondo quanto previsto al successivo capitolo "Riposo Compensativo".

Le Parti concordano che, ai lavoratori che nel giorno di riposo settimanale siano chiamati ad effettuare almeno tre interventi da remoto con mezzi telematici della durata complessiva inferiore a 30 minuti, sarà riconosciuto un riposo compensativo pari a mezza giornata del normale orario di lavoro giornaliero così come previsto alla lettera b) del successivo capitolo "Riposo Compensativo".

Le Parti altresì concordano che, ai lavoratori che, in ore notturne, siano chiamati ad effettuare almeno tre interventi da remoto con mezzi telematici della durata complessiva inferiore a 30 minuti, di cui almeno uno sia iniziato tra le ore 2,00 e le ore 5,00 del mattino, sarà riconosciuto un riposo compensativo pari a mezza giornata del normale orario di lavoro giornaliero, così come previsto alla lettera b) del successivo capitolo "Riposo Compensativo".

Le Parti concordano che, gli ambiti organizzativi di applicazione, anche in via sperimentale, nonché le modalità operative atte a garantire la risoluzione dell'anomalia per assicurare la continuità/funzionalità del servizio e/o dell'impianto, nonché le modalità di misurazione attraverso le dotazioni telematiche della durata degli interventi da remoto saranno definiti con Accordi specifici dalle singole realtà macro-organizzative.

Le Parti altresì concordano che, le predette norme in materia di reperibilità da remoto, entreranno in vigore entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente Accordo.

In considerazione degli elementi di novità introdotti dal presente Accordo in materia di reperibilità, le Parti concordano infine di realizzare, con cadenza annuale e in sede nazionale, un monitoraggio relativo agli andamenti qualitativi e quantitativi delle prestazioni effettuate in reperibilità.

Riposo compensativo

Ferma restando la disciplina del lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno di cui al vigente CCNL, per i lavoratori che nel giorno di riposo settimanale ovvero in ore notturne siano chiamati in servizio a prestare la loro opera per esigenze di carattere eccezionale, il riposo compensativo è regolato secondo quanto di seguito indicato.

Nel caso di lavoro supplementare o straordinario effettuato nel giorno di riposo settimanale, tale riposo compensativo sarà pari:

- a) ad una giornata intera qualora la prestazione lavorativa sia di durata non inferiore al normale orario giornaliero;
- b) a mezza giornata nel caso di una qualsivoglia prestazione lavorativa in carenza dei requisiti di cui sopra.

Nel caso di lavoro supplementare o straordinario prestato in ore notturne durante il giorno di riposo settimanale, si applica, in quanto sia più favorevole, la normativa di cui al comma seguente.

Nel caso di lavoro supplementare o straordinario effettuato in ore notturne il riposo compensativo sarà pari:

- a) ad una giornata intera qualora la prestazione lavorativa sia iniziata prima delle ore 2,00 e si protragga oltre le ore 5,00 del mattino;
- b) a mezza giornata qualora la prestazione sia iniziata prima delle ore 2,00 ma non si protragga oltre le 5,00 o sia collocata tra le 2,00 e le 5,00 o a cavallo delle ore 5,00 del mattino.

Ai fini del riposo compensativo, per mezza giornata s'intende metà del normale orario di lavoro giornaliero.

Nei predetti casi i riposi compensativi non possono dar luogo a recupero di prestazioni, né a decurtazioni della normale retribuzione mensile, né possono essere sostituiti da compenso alcuno.

Qualora nel giorno seguente la domenica o quello in precedenza fissato come giorno di riposo settimanale il lavoratore sia già libero dal servizio per festività infrasettimanale o per giorno "lavorativo libero", il riposo compensativo sarà fatto godere nella prima giornata lavorativa immediatamente successiva. Analogamente si procederà qualora le esigenze di carattere eccezionale, per le quali il lavoratore è stato chiamato in servizio, si protraggano oltre il giorno di riposo. Viceversa, qualora il giorno della prestazione supplementare o straordinaria notturna il lavoratore risulti poi assente dal servizio per qualsiasi motivo, la mezza giornata o la giornata intera di riposo compensativo non verrà concessa restando totalmente assorbita dalla predetta assenza (fatta eccezione per il lavoro supplementare o straordinario prestato in ore notturne nelle giornate di riposo settimanale, per cui troverà applicazione la normativa di cui al 2° comma).

Orario di lavoro

La durata normale dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 38 ore e 10 minuti.

Nei confronti del personale partecipante a turnazioni per la copertura di un arco orario giornaliero almeno pari a 15 ore, la durata normale dell'orario di lavoro settimanale è stabilita in 37 ore e 40 minuti.

Per il personale addetto ai servizi di informazione ed alla trasmissione radiomarittima, la durata normale dell'orario di lavoro settimanale sarà pari a 36 ore e 10 minuti e a 36 ore in caso di prestazione lavorative rese con turnazioni 0-24.

I suddetti orari di lavoro, assorbono le riduzioni di orario di lavoro previste dal vigente CCNL fino a concorrenza con le stesse, secondo quanto disposto dall'art. 26, comma 13, del vigente CCNL.

Nei confronti del personale addetto ai servizi di informazione con orario settimanale pari a 36 ore è confermato il riconoscimento di 32 ore di permesso retribuito collettivo in ragione d'anno; al

personale addetto alla trasmissione radiomarittima vengono confermate 8 ore di permesso retribuito collettivo in ragione d'anno a fronte di una durata dell'orario settimanale pari a 36 ore.

Il lavoratore è tenuto a registrare l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera, nonché l'inizio e la fine dell'intervallo meridiano.

Al lavoratore per il quale non sia previsto l'intervallo meridiano e che abbia un orario di lavoro giornaliero eccedente il limite di 6 ore è riconosciuta, dal 1° luglio 2008, una *pausa* dal lavoro, per i fini di cui all'art. 8, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003. In particolare:

- per il personale addetto al videoterminale soggetto a pause dall'attività svolta al videoterminale - secondo quanto definito dal D.Lgs. n. 626/94 - e con orario di lavoro giornaliero continuato superiore al limite di sei ore, la *pausa* centrale, retribuita, è di durata pari a 15 minuti e a tutti gli effetti sospensiva dell'attività lavorativa, e come tale assolve la funzione della *pausa*, di durata pari a 10 minuti, di cui al D.Lgs. n. 66/2003;

- per il personale non addetto ad attività di videoterminale ai sensi del D.Lgs. n. 626/94 e con orario di lavoro giornaliero continuato superiore al limite di sei ore che durante la *pausa* dal lavoro è tenuto a restare a disposizione nei pressi del luogo ove svolge la sua prestazione di lavoro al fine di poter intervenire in caso di necessità e/o urgenza, la predetta *pausa*, di durata pari a 10 minuti, si intende retribuita. In caso di intervento il lavoratore completerà la fruizione della suddetta *pausa* al termine dell'intervento.

Ai fini dell'applicazione in Azienda degli artt. 50 e seguenti del D.Lgs n. 626/94, e fermo restando quanto precedentemente indicato, viene confermato il seguente regime di pause per il personale addetto ai Servizi di Informazione operante in particolare al Nucleo Operativo Directory Assistance e al Centro di Lavoro Servizi Internazionali.

Per i turni spezzati si procederà ad un'articolazione della turnistica modulata secondo modalità che prevedono un inizio di prestazione sfalsata nonché una pausa di 15 minuti di interruzione dell'attività al videoterminale non oltre 120 minuti di lavoro. Per tali turni resta inoltre confermata la durata della pausa ordinaria non retribuita che si intende a tutti gli effetti interruttiva del lavoro al videoterminale; la stessa, ove prevista, sarà tendenzialmente collocata entro 4 ore e 15 minuti dall'inizio della prestazione.

I criteri di cui sopra saranno parimenti utilizzati per il riconoscimento delle pause per le prestazioni fornite al videoterminale "*servizio 12*" dal personale con orario di lavoro part time.

Per le turnazioni ad orario continuato valgono di cui alla tabella di seguito riportata:

	Pausa a metà prestazione	Alte pause
Orario continuato	1 da 30 minuti	1 da 10 minuti e 1 da 5 minuti da collocarsi verso il centro di ciascuno dei due semiturni.
Orario continuato part time 3/4	1 da 30 minuti	1 da 5 minuti da collocarsi nel primo semiturno se la pausa da 30 minuti è effettuata dopo 3 ore di prestazione, nel secondo semiturno in caso contrario.

Nei confronti di tutto il personale che opera in orario base, non soggetto quindi ad archi di turnazione, che fruisce di flessibilità in ingresso, la predetta è riconosciuta, dal 1° luglio 2008, sia a livello centrale che territoriale, dalle ore 8.00 alle ore 9.30; resta confermata la flessibilità in intervallo meridiano, ove prevista, da un minimo di 30 ad un massimo di 60 minuti, con

compensazione giornaliera globale dell'orario di lavoro. Il lavoratore non potrà comunque anticipare l'uscita rispetto all'orario base in vigore in ciascun ambito organizzativo.

Nota a Verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che la pausa di cui al comma 7 non configura intervallo ai sensi dell'art 26 comma 4 del vigente CCNL.

In relazione alla modalità della prestazione resa in turno, è confermata nei confronti del personale delle strutture di Customer Service e delle strutture di ex Wireline Services, impegnato in turnazioni con arco orario di presidio pari o superiore alle 15 ore, una riduzione dell'orario di lavoro pari a otto ore annue riproporzionate nei confronti del personale con orario di lavoro a tempo parziale.

Giorni festivi - Riposo settimanale

Ai lavoratori sono riconosciute 12 ore annuali di permesso retribuito che assorbono, per la domenica in cui è celebrata l'ex festività del 4 novembre, il compenso previsto per le festività nazionali coincidenti con la domenica dall'Accordo Interconfederale del 3 dicembre 1954, di cui all'art. 28, comma 7, del vigente CCNL.

Le suddette ore sono riconosciute al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in misura proporzionale alla ridotta prestazione lavorativa.

I permessi di cui al presente articolo, al pari di quelli sostitutivi delle festività soppresse di cui al citato art. 28 del vigente CCNL, dovranno essere di norma fruiti entro l'anno di maturazione per turni interi, semiturni, ovvero per gruppi di trenta minuti. Per quanto riguarda i criteri di maturazione e le ulteriori modalità di fruizione, qui non richiamate, si applicano le previsioni contenute nell'art. 26, commi 9 e 11, del vigente CCNL.

Con riferimento alla facoltà di disporre, da parte dell'Azienda, lo spostamento dei turni di riposo settimanale di cui all'art. 29, comma 3, del vigente CCNL, qualora lo spostamento sia disposto senza il preavviso di almeno due giorni antecedenti a quello già fissato per il riposo, il lavoratore ha diritto per tale giornata al compenso per lavoro festivo di cui all'art. 30 del vigente CCNL, in aggiunta alla normale retribuzione.

Le festività nazionali ed infrasettimanali, nonché la festività del Santo Patrono, non possono essere normalmente destinate quali seconde giornate di libertà per i lavoratori in turno che fruiscono di dette seconde giornate di libertà non sempre in coincidenza con il sabato. Qualora tale coincidenza si verifichi e non risulti possibile, per esigenze di servizio, lo spostamento della giornata di libertà ad altro giorno della settimana, spetta un compenso pari a quello previsto dall'Accordo Interconfederale del 3 dicembre 1954.

Lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno

Per ciascuna ora di lavoro prestata dai lavoratori in turno ordinario nei giorni feriali nella fascia oraria 20,00-22,00 è riconosciuta una maggiorazione pari al 7% della quota oraria della retribuzione mensile, non cumulabile con eventuali diversi compensi previsti dalla vigente contrattazione collettiva. Tale maggiorazione non è utile ai fini del computo dei vari istituti contrattuali e di legge a corresponsione indiretta e differita né ai fini della determinazione della retribuzione oraria giornaliera, in quanto già comprensiva della loro incidenza sugli istituti stessi.

Per ciascuna ora di lavoro prestata dai lavoratori in turno ordinario nella fascia notturna dei giorni festivi è riconosciuta una maggiorazione pari all'80% della quota oraria della retribuzione mensile, che assorbe le corrispondenti maggiorazioni previste dal vigente CCNL.

Le ore di lavoro supplementare o straordinario di cui al successivo capitolo "Reperibilità" verranno compensate con le maggiorazioni per "lavoro straordinario festivo" o "lavoro straordinario notturno festivo", rispettivamente pari al 50% e all'80% della quota oraria della retribuzione mensile, salvo i casi in cui, ai sensi della contrattazione collettiva vigente, spetti un diverso compenso.

Per ciascuna ora di lavoro "festivo con riposo compensativo", cioè prestato dai lavoratori in turno ordinario di domenica con diversa collocazione del riposo settimanale, è riconosciuta una maggiorazione pari al 22% della quota oraria della retribuzione mensile, salvo i casi in cui, ai sensi della contrattazione collettiva vigente, spetti un diverso compenso.

Tale maggiorazione assorbe quella prevista allo stesso titolo dall'art. 30, comma 11, del vigente CCNL.

I suddetti compensi, non cumulabili fra loro, né con altri previsti dalla vigente contrattazione collettiva, non sono utili ai fini del computo dei vari istituti contrattuali e di legge a corresponsione indiretta e differita né ai fini della determinazione della retribuzione oraria e giornaliera, in quanto sono già comprensivi della loro incidenza sugli istituti stessi.

Ai lavoratori inquadrati nei livelli superiori al 5°, in quanto personale con funzioni direttive, non spetta il solo compenso per le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro.

Ferie

I lavoratori in servizio al 19 luglio 2000 maturano un periodo di ferie annuale pari a ventisette giorni lavorativi con corresponsione della retribuzione. Per i lavoratori assunti dopo il 19 luglio 2000 il predetto periodo è pari a ventiquattro giorni lavorativi, aumentato di tre giorni raggiunti dieci anni di anzianità di servizio; tale previsione assorbe quanto previsto per gli stessi lavoratori dall'art. 31, comma 1, del vigente CCNL.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 31, comma 1, del vigente CCNL, i suddetti giorni di ferie sono pari, rispettivamente, a ventitre e venti; nel caso di orario di lavoro concentrato in meno di cinque giorni alla settimana, i numeri di giorni di ferie di cui al comma 1 sono divisi in misura proporzionale.

Flessibilità tempestiva

Nelle ipotesi di variazione della collocazione della prestazione lavorativa di cui all'art. 26, comma 2, del vigente CCNL, al fine di garantire il rispetto dell'intervallo temporale di cui all'art. 7 Dlgs n. 66/2003, sono stabilite dal 1° luglio 2008 le seguenti modalità:

- il turno ordinario antecedente è ridotto rispetto alla durata normale per un massimo di 3 ore e/o anticipato valutando eventuali necessità del lavoratore e comunque compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative del servizio, rispetto alla sua collocazione;

- la prestazione lavorativa non effettuata a causa di tale meccanismo, è recuperata, di norma, nell'arco dei 30 giorni immediatamente successivi alla variazione della prestazione di cui sopra con la protrazione, dell'orario giornaliero di lavoro e con la possibilità di frazionare il recupero delle ore non lavorate in più giornate, contemperando le disponibilità indicate dal lavoratore con le esigenze di servizio e comunque per periodi minimi di 30 minuti. A richiesta di una delle Parti potranno essere concordate, a livello territoriale, diverse modalità di recupero.

Le prestazioni effettuate a titolo di recupero ai sensi del comma precedente, sono compensate con il trattamento retributivo previsto dall'art. 26, comma 2, del vigente CCNL, la cui percentuale di maggiorazione viene elevata, dal 1° luglio 2008, al 25%.

Al fine di agevolare i lavoratori ai quali è richiesto il cambio turno in relazione alle esigenze di cui all'art. 26, comma 2, del CCNL, con collocazione in orario notturno del turno modificato, sono di norma apprestate le disponibilità logistiche previste per gli interventi in reperibilità, con particolare riguardo alla possibilità di utilizzo dell'automezzo sociale.

Le esigenze tecnico-produttive nonché le modalità applicative (tempo, luogo, tipologia d'intervento, professionalità interessate) sono oggetto di comunicazione preventiva alle RSU almeno 48 ore prima dall'effettuazione del cambio turno.

Fermo restando il rispetto dell'esame a consuntivo di cui all'art. 26, comma 2, ultimo periodo del vigente CCNL, l'Azienda fornisce con apposita informativa alle RSU, con cadenza di norma bimestrale, il quadro delle esigenze/attività di livello territoriale che possono richiedere l'applicazione dell'istituto nell'arco del bimestre successivo, fatte salve diverse modalità già in atto.

Nota a Verbale

Con riferimento alle previsioni di cui all'art. 26, comma 2, del vigente CCNL, cui l'Azienda si impegna a conformare i propri comportamenti operativi, le Parti si danno atto che l'esigenza di continuità e funzionalità del servizio richiede la collocazione degli interventi secondo modalità tali da non pregiudicare con gli stessi le predette continuità e funzionalità, tenuto anche conto della natura di pubblica utilità dei servizi forniti dall'Azienda.

Le Parti convengono che si faccia ricorso all'istituto della flessibilità tempestiva per interventi di almeno quattro ore.

Le parti si danno reciprocamente atto che la riduzione della prestazione lavorativa non comporta, indipendentemente dalla durata oraria, il mancato riconoscimento del buono pasto di cui al successivo capitolo "Sistema di Refezione" e, in presenza delle condizioni contrattualmente previste, del mancato rientro .

Sede e posto normale di lavoro

Per *Sede di Lavoro* s'intende il Comune nel quale è situato il *Posto normale di Lavoro*.

E' considerato *Posto normale di Lavoro* il luogo dove abitualmente il lavoratore deve trovarsi all'inizio dell'orario di lavoro per prendere servizio, sia che debba ivi prestare la sua attività fino al termine del predetto orario, sia che da esso debba successivamente spostarsi.

Mutamento temporaneo del luogo della prestazione lavorativa.

Per esigenze di servizio il lavoratore può essere comandato a svolgere attività lavorativa fuori dal proprio *posto normale di lavoro*, ferma restando la sede, ovvero fuori dalla propria sede di lavoro; in entrambe le ipotesi il lavoratore è tenuto ad osservare l'orario del posto di lavoro presso il quale è comandato a prestare l'attività lavorativa.

Ai lavoratori operanti stabilmente all'esterno che si avvalgono dell'automezzo sociale per lo svolgimento della propria attività lavorativa – prelevandolo all'inizio dell'orario giornaliero di lavoro e depositandolo al termine dell'orario di lavoro medesimo – ove l'attività sia svolta nell'ambito della *Sede di Lavoro*, il mancato rientro al proprio posto normale di lavoro per la fruizione dell'intervallo meridiano, verrà risarcito attraverso la corresponsione di un importo forfetario giornaliero pari a 5,42 euro.

L'importo di cui al precedente comma, di carattere risarcitorio per l'espletamento di attività in luoghi sempre diversi dal posto normale di lavoro, verrà corrisposto anche al restante personale qualora la prestazione fornita entro la sede di lavoro, sia svolta con le medesime modalità e con le prassi in vigore per il personale operante all'esterno e per una durata dell'attività resa all'esterno pari ad almeno quattro ore a cavallo dell'intervallo meridiano.

Ai lavoratori inviati per esigenze di servizio al di fuori della propria Sede di Lavoro ed entro la Provincia, in ipotesi di prestazione che dia luogo alla ripresa dell'attività lavorativa dopo l'intervallo meridiano, sarà consentita la possibilità di optare tra i seguenti trattamenti:

- un importo forfetario, a titolo indennitario pari, dal 1° luglio 2008 a 9,87 euro, dal 1° settembre 2008 a 10,37 euro e dal 1° gennaio 2009 a 10,87 euro; tali importi assorbono l'ordinario trattamento di refezione. Agli effetti di cui all'art. 2120, comma 2, del Codice Civile, l'importo di cui al presente comma non rientra nella base di determinazione di istituti retributivi diretti, indiretti, immediati o differiti e, in particolare, del Trattamento di Fine Rapporto;
- rimborso del primo pasto a piè di lista nel limite massimo, dal 1° luglio 2008, di 10,07 euro (compresa Iva) dietro la presentazione di idonea documentazione fiscale e a fronte di una durata dell'intervallo meridiano pari a 60 minuti; il predetto limite sarà pari a 10,37 euro (compresa Iva) dal 1° settembre 2008 e pari a 10,87 euro (compresa Iva) dal 1° gennaio 2009.

Ai lavoratori, comandati dall'Azienda, per esigenze di servizio, a prestare attività lavorativa fuori dalla propria Provincia in cui insiste la Sede di Lavoro ed entro il territorio nazionale, è riconosciuto il rimborso per intero delle spese di viaggio, dietro presentazione dei titoli relativi, nonché di quelle sostenute in relazione all'esigenza di consumare uno o più pasti e di pernottare fuori dalla propria residenza secondo i criteri e le modalità di seguito indicati:

- a) rimborso del primo e del secondo pasto, qualora il lavoratore si trovi in trasferta oltre le ore 14,00 e oltre le ore 20,00, dietro presentazione di idonea documentazione fiscale, nel limite massimo, per ciascun pasto, di 24,20 euro; nel caso di trasferta completa (due pasti e pernottamento) è riconosciuto - fermo restando, ai fini del rimborso, l'onere documentale sopra definito - il limite cumulativo di 48,40 euro; nel caso di trasferte che comportino il diritto al rimborso di un solo pasto il lavoratore potrà optare per un rimborso forfetario per refezione di importo analogo a quello previsto al comma 4 primo alinea del presente capitolo. Per i lavoratori inquadrati in livelli superiori al 5, il rimborso delle spese di vitto è riconosciuto, anche oltre gli importi predetti, nei limiti della normalità.

- b) pernottamento: è previsto l'uso di alberghi con i quali l'Azienda abbia stipulato apposita convenzione; in caso di impossibilità a fruire di alberghi convenzionati è ammesso il rimborso della spesa sostenuta nel limite massimo di 200,00 euro per pernottamento;
- c) rimborso spese di viaggio con facoltà di utilizzo per i viaggi ferroviari della 1° classe;
- d) per ogni giornata di trasferta che comporti pernottamento nella località della trasferta, ai lavoratori inquadrati fino al livello 5, è riconosciuto un rimborso per spese non documentabili pari a 10,00 euro; il predetto rimborso è riconosciuto anche qualora il lavoratore trascorra la notte in viaggio, pernottando sul mezzo di trasporto (vagone letto, cabina e sistemazioni equivalenti). Ai medesimi lavoratori, per ogni giornata di trasferta in cui la presenza lavorativa presso la sede di trasferta abbia coinciso con il normale orario giornaliero di lavoro e nella quale inoltre il lavoratore abbia viaggiato, al di fuori di detto orario, utilizzando un mezzo pubblico di trasporto per raggiungere la località di trasferta ovvero per rientrare da questa, viene erogata una indennità, commisurata al numero di ore intere di viaggio – con arrotondamento per difetto o per eccesso nel caso, rispettivamente, di frazioni inferiori o pari a mezz'ora ovvero superiori a mezz'ora - di importo unitario pari a 9,40 euro;
- e) per ogni giornata di trasferta, con permanenza nella località di trasferta, pari o superiore alla durata del normale orario giornaliero, ai lavoratori inquadrati in livelli superiori al 5 è riconosciuto un rimborso per spese non documentabili pari a 21,00 euro.
- f) nel caso di trasferte pari o superiori a trenta giorni è ammesso, in alternativa ai trattamenti di cui sopra, un rimborso spese forfetario pari a 38,50 euro giornalieri; tale importo è comprensivo di qualunque spesa eventualmente sostenuta, ad eccezione delle spese di viaggio sostenute per recarsi presso la località di trasferta e per rientrare presso la Sede di Lavoro al termine della trasferta stessa.

Ai lavoratori, comandati dall'Azienda a prestare temporaneamente ed episodicamente attività lavorativa al di fuori del territorio nazionale, spetta il rimborso a piè di lista delle spese documentate per pasti e pernottamenti, nei limiti della normalità, nonché un importo giornaliero, a titolo di rimborso spese non documentabili, pari, rispettivamente a 23,10 euro per i lavoratori inquadrati fino al livello 5 e a 45,50 euro per quelli inquadrati ai livelli superiori.

Gli importi di cui ai precedenti commi 2, 5 e 6 si applicano dal 1° luglio 2008.

Trasferimenti

Il lavoratore, per comprovate esigenze tecnico organizzative, può essere trasferito da una sede di lavoro ad un'altra dell'Azienda; in tali occasioni si terrà conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento con particolare attenzione di quelle eventualmente addotte dai lavoratori ultra cinquantenni.

Il lavoratore trasferito per esigenze di servizio conserva, in quanto più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze, anche in natura, che siano inerenti alle condizioni locali o alle prestazioni particolari presso la sede o il servizio di provenienza e che non ricorrono nella nuova destinazione.

- In caso di trasferimento per ragioni di servizio sono dovuti al lavoratore i seguenti trattamenti:

- a) un'indennità forfetaria di trasferta pari, dal 1° luglio 2008, a 35,80 euro giornalieri per dieci giorni qualora il lavoratore non abbia congiunti conviventi a carico o per venti giorni qualora il lavoratore abbia congiunti conviventi a carico; a ciò si aggiungono cinque giorni per

ognuno dei primi tre congiunti, due giorni per ognuno dei rimanenti congiunti oltre i tre, sempre che siano conviventi a carico del lavoratore e con lui si trasferiscano;

- b) il rimborso dell'eventuale indennizzo dovuto al locatore in caso di anticipata risoluzione del contratto di locazione, regolarmente registrato, fino a concorrenza di un massimo di tre mesi di canone;
- c) il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé stesso, per i congiunti conviventi a carico che con il lavoratore si trasferiscono e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previ accordi da prendersi con l'Azienda.

Inoltre, per effettuare il trasloco verranno accordati al lavoratore i seguenti permessi straordinari retribuiti:

- a) tre giorni , oltre il viaggio, al lavoratore senza congiunti o conviventi a carico;
- b) sei giorni, oltre il viaggio, al lavoratore con congiunti conviventi a carico.

Al lavoratore trasferito per ragioni di servizio, il quale venga licenziato non per motivi disciplinari, competerà, oltre all'indennità spettantegli in dipendenza della risoluzione del rapporto di lavoro, il rimborso delle spese di viaggio, nonché del trasporto degli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) preventivamente concordate con l'Azienda, dalla località di trasferimento fino alla precedente residenza, purché egli vi si trasferisca effettivamente entro sei mesi dall'avvenuto licenziamento. Tale previsione verrà applicata anche in caso di morte del lavoratore in servizio a favore dei congiunti già conviventi a carico.

Al lavoratore trasferito a domanda compete, oltre ai permessi retribuiti di cui al precedente alinea, il 50% dell'indennità forfetaria e del rimborso delle spese di viaggio e di trasporto di cui, rispettivamente, al terzo comma, lett. a) e c).

Nota a verbale

Le domande di trasferimento interregionale potranno essere formulate dopo quattro anni di permanenza in ciascuna sede di lavoro e saranno prese in esame dall'Azienda compatibilmente con le caratteristiche professionali e le disponibilità occupazionali previste per le sedi di destinazione.

Sistema di refezione

Con effetto dal 1° luglio 2008 ai lavoratori con orario normale di lavoro superiore a 5 ore è riconosciuto, per ogni giornata di effettivo servizio all'interno della provincia che abbia dato luogo ad una prestazione ordinaria di almeno 4 ore, a cavallo dell'intervallo in vigore in ciascuna unità produttiva o della pausa dall'attività al videoterminale ai sensi del D.Lgs. n. 626/94, un buono avente come fine esclusivo la consumazione del pasto.

Dal 1° settembre 2008 il valore unitario nominale del buono pasto è fissato in 6,50 euro; dal 1° gennaio 2009 tale valore è elevato a 7,00 euro. In proposito le parti si danno atto che la quota eccedente l'importo di euro 5,29 (attualmente fissato dal D.P.R. n. 916/87 -Testo Unico delle Imposte sui redditi) sarà soggetta ad imposizione contributiva e fiscale secondo la legislazione vigente; essa inoltre non è utile alla determinazione della base di calcolo di qualunque istituto

contributivo o retributivo, diretto o indiretto, immediato o differito, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto.

La mancata utilizzazione del buono pasto non darà luogo ad alcun corrispettivo.

Nota a Verbale

Le Parti convengono che le disposizioni di cui al primo comma trovano altresì applicazione, alle medesime condizioni, al personale non addetto ad attività di videoterminale ai sensi del D.Lgs. n. 626/94 e con orario di lavoro giornaliero continuato superiore a 5 ore, inserito in archi di turnazione ove per esigenze di presidio del servizio non sia previsto l'intervallo.

Le parti confermano inoltre che le condizioni per il riconoscimento del buono pasto non ricorrono per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale al 50%, nonché, per quello con contratto a tempo parziale verticale, per le giornate a prestazione ridotta.

Regolamentazioni specifiche

Al lavoratore inquadrato sino al livello 5 non in turno trattenuto al lavoro oltre le ore 21,00 nell'ambito della propria *Sede di Lavoro* è riconosciuto, dal 1° luglio 2008, il rimborso del pasto a piè di lista nel limite massimo di 24,20 euro; per i lavoratori inquadrati in livelli superiori al 5 il predetto rimborso sarà riconosciuto nei limiti della normalità. Nel caso di prestazioni di lavoro supplementare o straordinario svolte nei giorni festivi o nelle seconde giornate di libertà, ovvero non in continuità con il normale orario di lavoro detto trattamento spetta solo a condizione che la prestazione di lavoro non inferiore a tre ore sia iniziata prima delle ore 21,00 e si protragga senza soluzione di continuità oltre detto limite orario.

Il tempo impiegato dal suddetto lavoratore per la consumazione del primo e secondo pasto viene considerato a tutti gli effetti quale periodo di intervallo e pertanto viene interrotta la corresponsione di qualunque compenso.

Disposizione finale

Per le materie non normate e non novellate dal presente Accordo, le Parti confermano la validità di tutti gli Accordi vigenti alla data di sottoscrizione della presente Intesa.