

Art. 33
(Flessibilità dell'orario di lavoro)

Le parti riconoscono che un complesso di elementi tipici del settore possono determinare la necessità di periodi di maggiore intensità produttiva e di particolare concentrazione delle consegne per le aziende.

Funzionale a questa esigenza è il ricorso a regimi di orario settimanale flessibili.

Le parti riconoscono che l'attuazione della flessibilità dell'orario è anche finalizzata ad un contenimento dell'utilizzo della Cassa integrazione guadagni, del ricorso abnorme allo straordinario ed a consolidare l'occupazione.

La soddisfazione di tale esigenza è altresì valutata dalle parti, utile strumento per disincentivare fenomeni di anomalo decentramento produttivo.

Nei periodi di maggiore intensità produttiva (uno o più nell'anno) e per un massimo di 20 settimane esaminate tra la R.S.U. e la Direzione aziendale le obiettive necessità derivanti da maggiori esigenze di produzione e/o di consegna, verranno attuati diversi regimi di orario settimanale

ivi compresa la prestazione lavorativa nella giornata di sabato, comprovato che nel semestre precedente l'azienda non ha effettuato procedimenti di riduzione del personale e che comunque si è in presenza di un regolare andamento occupazionale (in relazione agli organici) e che sia stata data attuazione alla norma di cui all'art. 9, lett. F) (Lavoro esterno).

Le ore in questo modo prestate oltre l'orario settimanale, fino a un massimo di 96 annue, verranno recuperate mediante riposi compensativi in misura pari alle ore di lavoro effettuate in regime

di flessibilità, maggiorate del 20%.

Il limite massimo di 96 ore annue potrà essere elevato con accordo sindacale a livello aziendale.

Il ricorso alla distribuzione di orario entro le 96 ore annue sarà oggetto di informazione tra le RSU e la Direzione aziendale ed in caso di assenza della RSU tra la Direzione aziendale e le organizzazioni sindacali territoriali, informando l'Associazione imprenditoriale di riferimento.

La retribuzione relativa alle ore così prestate verrà erogata a regime normale nel periodo di paga in cui verranno goduti i riposi compensativi.

Quanto sopra disciplinato potrà riguardare sia gruppi di lavoratori che l'intera maestranza

Resta inteso che i riposi compensativi potranno essere utilizzati anche in anticipo rispetto all'effettuazione della maggior prestazione lavorativa.

Le modalità di effettuazione dei diversi regimi di orario sia superiore che inferiore all'orario settimanale contrattuale verranno concordemente definite *a livello aziendale mediante apposito incontro da tenersi con sufficiente anticipo rispetto* al periodo di prevedibile attuazione.

Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003, 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) del D.Lgs. n. 66/2003, 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 vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

Nel caso in cui condizioni non previste impedissero l'intero recupero delle ore prestate oltre l'orario contrattuale, tra la Direzione aziendale e R.S.U., o le organizzazioni sindacali territoriali, in caso di assenza della RSU, si svolgerà un incontro finalizzato alla ricerca di soluzioni adeguate che dovranno comunque essere attuate entro 4 mesi da detto incontro.

Nel caso in cui le parti individuassero l'opportunità, per effetto dell'andamento di mercati, che il termine di 4 mesi non risponde alle opportunità di recupero effettive, potranno individuare concordandoli termini temporali diversi.

Qualora tale evento dovesse ricorrere in più stagioni produttive consecutive, obiettivo dell'incontro sarà anche la verifica dell'adeguatezza degli organici.

I riposi compensativi di cui al presente articolo saranno goduti nei periodi di minor intensità produttiva, anche con permessi individuali, sulla base di programmi preventivamente disposti a livello aziendale.

Ai lavoratori ai quali, per comprovate necessità, non fosse possibile effettuare il programmato

regime di flessibilità, saranno concesse le opportune deroghe.

Per i suddetti lavoratori, che per comprovate necessità non prestassero, in tutto o in parte, le ore programmate e quindi non maturassero i relativi riposi compensativi, nei casi di utilizzo collettivo

di tale riposo, si darà luogo a livello aziendale a verifiche per superare i problemi di minore retribuzione derivanti da tale situazione.

Annualmente, a livello nazionale, si effettuerà un esame congiunto per verificare il godimento della riduzione di orario legata alla flessibilità.

Con la normativa 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 delle esigenze produttive e di mercato.

Le Rappresentanze sindacali dei lavoratori ai vari livelli, aziendali e territoriali, sono impegnate a rimuovere tempestivamente e comunque in tempi utili, per il concreto utilizzo dello strumento, gli ostacoli che si verificassero

Art. 33 BIS

Ove convenuto sulle necessità di superamento delle 96 ore annue di cui al precedente art. 33, l'azienda esporrà alle RSU o in mancanza di queste ultime alle OO.SS.LL territoriali le necessità e le conseguenti esigenze del superamento delle 96 ore.

Dopo l'incontro le parti concorderanno il numero delle ore, modalità di applicazione, lavoratori interessati e modalità di recupero. L'intera procedura si svolgerà nel termine di due settimane di calendario.

Nel caso di mancato accordo l'azienda potrà richiedere l'intervento delle segreterie nazionali datoriali e sindacali stipulanti il CCNL per una riesame della richiesta, ferma restando la titolarità a livello aziendale dell'argomento di cui al presente articolo.

Per tutte le altre forme di gestione delle ore e del recupero valgono le normative previste dall'art. 33, in quanto applicabili alle ore superiori alle 96 annue.

