

VERBALE DI ACCORDO

In data 17 marzo 2016 presso la Sede di Confindustria Vicenza si sono incontrati:

la Società Burgo Group S.p.a. rappresentata da Franco Montevicchi, Paolo Simonato assistita da Confindustria Vicenza nelle persone di Carlo Frighetto e Federico Bidinost

e

le Segreterie Nazionali SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e UGL Carta Stampa rispettivamente nelle persone di Gian Luca Carrega, Paolo Gallo, Roberto Di Francesco e Enzo Valente, le Segreterie Territoriali di categoria e le RSU componenti l'Esecutivo di Burgo Group.

Premesso che:

- in data 9/1/2013 le Parti hanno sottoscritto un accordo a carattere sperimentale (di durata pari a 12 mesi) che unifica a livello Aziendale il dettato contrattuale di cui l'art. 12 (banca ore) e l'art. 13 (straordinario obbligatorio) all'interno di una sola voce denominata "Banca Ore Burgo";
- le Parti con l'Accordo del 9/1/2013 hanno condiviso il percorso volto ad aggredire i costi derivanti dall'utilizzo del lavoro straordinario e i costi connessi alla contabilizzazione a fine anno dei residui ferie e rol;
- l'Azienda in occasione dell'incontro svoltosi a Vicenza in data 7/3/2014 ha proposto ai membri dell'Esecutivo di Gruppo un sistema di incentivi economici legati alla flessibilità di orario (banca ore e conto recupero);
- nell'incontro del 7/3/2014 le Parti non sono giunte ad un accordo;
- l'Azienda ha più volte riconfermato la necessità di diminuire sia il costo derivante dall'utilizzo dello straordinario, sia il costo proveniente dalla contabilizzazione a fine anno dei residui spettanze individuali;
- nel periodo 2013 - 2015, a livello di Gruppo, oltre il 90% della Banca Ore annualmente maturata è stata goduta;
- l'art. 4 del D.lgs 66/2003 stabilisce che la **durata dell'orario settimanale** deve essere **calcolata come media** in riferimento ad un periodo plurimensile (il CCNL eleva a sei mesi il periodo indicato dal comma 3, art. 4 - D.lgs 66/2003, consentendo di estendere tale durata fino ad un massimo di 12 mesi);
- in tema di orario di lavoro, il CCNL di settore chiarisce che:
(art. 11 - parte prima - norme generali) "*la durata dell'orario di lavoro per il lavoratore è fissata in 40 ore medie settimanali*";
(art. 12 - parte prima - norme generali) "*il lavoro straordinario ai sensi della 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 di cui all'art. 11, Parte Prima, con esclusione del prolungamento per il recupero delle ore lavorate in meno nella altre settimane del ciclo nel quale si realizza l'orario medio settimanale contrattuale";

- l'Azienda ha confermato la propria disponibilità ad anticipare l'assunzione di lavoratori in quegli stabilimenti del Veneto dove sono attualmente note le future quiescenze;

tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

PARTE ECONOMICA

L'applicazione delle dinamiche di flessibilità dell'orario di lavoro riportate nel presente Accordo ha, come si è già potuto riscontrare, ricadute positive sia sul costo del lavoro (per effetto di un inferiore ricorso allo straordinario) sia sul piano sociale (per effetto di un minor ricorso agli ammortizzatori sociali).

Inoltre l'adozione di modelli di flessibilità dell'orario di lavoro ha reso maggiormente efficiente l'organizzazione del lavoro (rendendola più rispondente alle fluttuazioni del mercato), migliorando nel contempo la produttività media pro-capite.

Consapevoli del valore aggiunto fornito dalla flessibilità sopra enunciata, le Parti convengono di istituire per l'anno 2016, un nuovo modello di incentivazione economica a favore dei lavoratori che a **carattere volontario** si rendano disponibili a raggiungere i seguenti obiettivi:

- **gestione efficiente delle spettanze individuali;**
- **flessibilità volontarie;**
- **gestione efficiente delle flessibilità dell'orario lavorativo;**

Gli elementi che vengono presi a base del calcolo del sistema di incentivazione, sono:

- a) **le ore di ferie, rol, ex fest. residue individuali alla data del 31 dicembre;**
- b) **il numero delle flessibilità individualmente rese a carattere volontario;**
- c) **la percentuale di banca ore e conti recupero individualmente fruiti in rapporto alle quantità individualmente maturate a carattere volontario.**

Fattore a) - ore di ferie, rol, ex fest. residue individuali alla data del 31 dicembre

L'incentivo in esame è legato alla riduzione a fine anno del residuo delle spettanze individuali ed è legato ad una modalità efficiente di gestione delle spettanze individuali.

Gli obiettivi connessi alla gestione efficiente sono:

- la riduzione a fine anno delle ore residuali di ferie, rol, ex festività;
- la sostituzione degli assenti per ferie utilizzando **strumenti di flessibilità oraria a carattere volontario**, che non incrementano il costo del lavoro (la coesistenza di scorte aggiuntive rispetto all'organico tecnico e il ricorso allo straordinario o alla banca ore per sostituire chi rimane assente per ferie determinano un incremento del costo del lavoro).

Il sistema di calcolo prende in esame due parametri:

1. il residuo individuale delle spettanze di fine anno corrente (Ferie+Rol+Ex Fest. consuntivate dal singolo lavoratore);
2. la riduzione % tra l'ammontare complessivo dei residui di fine anno corrente e l'ammontare complessivo dei predetti residui dell'anno precedente riferiti al totale dei dipendenti in forza presso lo stabilimento/sede.

Per quanto attiene all'obiettivo di cui al punto 1:

- a fronte di un "residuo ferie, rol, ex festività" individuale di fine anno corrente (31/12/2016) compreso **tra zero ore e quattro ore**, verrà riconosciuto un **premio individuale di € 100,00 annui lordi**;
- a fronte di un "residuo ferie, rol, ex festività" individuale di fine anno corrente (31/12/2016) compreso **tra oltre quattro ore e non oltre otto ore**, verrà riconosciuto un **premio individuale di € 50,00 annui lordi**.
- In caso di residui superiori, non sarà corrisposto alcun premio.

Per quanto attiene all'obiettivo di cui al punto 2, e in aggiunta al punto 1:

- qualora l'ammontare complessivo delle ore residue di *ferie, rol, ex festività* dell'anno corrente (riferito alla data del 31/12/2016) risulta **inferiore di almeno il 30%** rispetto al medesimo dato dell'anno precedente (riferito alla data del 31/12/2015), verrà corrisposto a tutti i lavoratori in forza alla data del 31/12/2016 un **premio annuo lordo di € 50,00**.

Esempio di calcolo Premio fattore a):

Ore individuali residue Ferie+Rol+Ex. Fest al 31/12/2016	6,00
Importo premio individuale (punto 1) :	€ 50,00
Totale complessivo ore residue Ferie+Rol+Ex. Fest al 31/12/2015:	5.000,00
Totale complessivo ore residue Ferie+Rol+Ex. Fest al 31/12/2016:	1.800,00
% di riduzione residuo complessivo anno 2016 su anno 2015:	
$(1.800,00-5.000,00)/5.000 \times 100 = - 64,00\%$	

Premio da distribuire a tutti i dipendenti in forza alla data del 31/12/2016 (punto 2): € 50,00

Il Premio di cui al punto 2) si somma (se spettante) al Premio individuale di cui al punto 1).

L'importo complessivo del Premio (1 + 2) verrà erogato con la retribuzione del mese di febbraio 2017.

I succitati importi devono intendersi omnicomprensivi di ogni riflesso sulla retribuzione contrattuale e di legge diretta, indiretta e differita e non risultano utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Fattore b) e c) - flessibilità individualmente rese a carattere volontario

L'incentivo in esame è legato alla gestione efficiente degli strumenti di flessibilità oraria.

Gli obiettivi connessi alla gestione efficiente sono:

- non incrementare o quantomeno limitare l'incremento dell'orario settimanale medio di lavoro;
- utilizzare strumenti di flessibilità oraria a carattere volontario, grazie ai quali è possibile calmierare il costo del lavoro;
- migliorare la produttività media oraria utilizzando gli strumenti di flessibilità in luogo dello straordinario.

Le ore di cui alla lettera b) si ottengono sommando le quantità orarie maturate/effettuate a **carattere volontario** dal singolo soggetto a titolo di:

- b1) Banca Ore Volontaria
- b2) Cambi Riposo – Conto Recupero Volontari

b1) - Incentivo Banca Ore Volontaria

Ai dipendenti che dopo aver maturato le 64 ore previste dall'art. 11 – parte prima – norme generali – CCNL, effettuano **volontariamente** ulteriori **16 ore annue (per un totale di 80 ore)** a titolo di Banca Ore verrà corrisposto l'importo annuo lordo di **€ 50,00**.

Ai dipendenti che dopo aver maturato le 64 ore previste dall'art. 11 – parte prima – norme generali – CCNL, effettuano **volontariamente** ulteriori **36 ore annue (per un totale di 80 ore annue)** a titolo di Banca Ore verrà corrisposto l'importo annuo lordo di **€ 100,00**.

Ai dipendenti che dopo aver maturato le 64 ore previste dall'art. 11 – parte prima – norme generali – CCNL, effettuano **volontariamente** ulteriori **56 ore annue (per un totale di 120 ore annue)** a titolo di Banca Ore verrà corrisposto l'importo annuo lordo di **€ 150,00**

I succitati importi non sono tra loro cumulabili (spettano pertanto al raggiungimento di una delle due soglie orarie di accesso al Premio) e non sono proporzionalmente ricalcolabili (non sono previsti sistemi di calcolo proporzionali a fronte di quantità orarie intermedie e/o superiori).

A tutti coloro che entro l'anno corrente hanno **maturato almeno 50,00 ore** di Banca Ore ed hanno **fruito almeno il 90%** delle quantità orarie maturate/prestate, verrà corrisposto un **premio annuo lordo aggiuntivo di € 50,00**.

Esempio di calcolo Premio fattore b1):

Prestazioni rese in Banca Ore Maturata (1/1 – 31/12):

ore 96,00
€ 100,00

Importo Premio Annuo Lordo:

Banca Ore Fruita nell'anno corrente:

ore 88,00

Rapporto Ore Fruite/Ore Maturate (88 : 96) x 100:

91,66%

Importo Premio Annuo Lordo Aggiuntivo:

€ 50,00

Totale Premio Annuo (€ 100,00 + € 50,00):

€ 105,00

b2) - Incentivo Cambi Riposo – Conto Recupero Volontari

Ai dipendenti che su richiesta dell'Azienda, effettueranno **volontariamente** almeno **8 cambi di riposo-conto recupero** annui verrà corrisposto l'importo annuo lordo di **€ 50,00**.

Ai dipendenti che su richiesta dell'Azienda, effettueranno **volontariamente** almeno **14 cambi di riposo-conto recupero** annui verrà corrisposto l'importo annuo lordo di **€ 100,00**.

Ai dipendenti che su richiesta dell'Azienda, effettueranno **volontariamente** almeno **20 cambi di riposo-conto recupero** annui verrà corrisposto l'importo annuo lordo di **€ 150,00**.

I suddetti importi non sono tra loro cumulabili (spettano pertanto al raggiungimento di una delle tre soglie numeriche di accesso al Premio) e non sono proporzionalmente ricalcolabili (non sono previsti sistemi di calcolo proporzionali a fronte di quantità numeriche intermedie e/o superiori).

Esempio di calcolo Premio fattore b2):

Prestazioni rese volontariamente in Cambio Riposo-Conto Recupero (1/1 – 31/12): n° 12

Importo Premio Annuo Lordo: € 50,00

Non rientrano nella base di calcolo del fattore indicato alla lettera b1), la Banca Ore anticipata dall'azienda e le ore successivamente maturate a fronte di quanto precedentemente anticipato.

Rientrano invece nella base di calcolo del fattore indicato alla lettera b1) le eventuali prestazioni rese volontariamente nei giorni di riposo e assorbite all'interno dei periodi di ricorso agli ammortizzatori sociali (cigo, contratto di solidarietà).

I Premi contemplati nel presente paragrafo (b1 e b2) verranno erogati in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di Febbraio 2017.

Gli importi del suddetto sistema di incentivazione devono intendersi onnicomprensivi di ogni riflesso sulla retribuzione contrattuale e di legge diretta, indiretta e differita e non risultano utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

GESTIONE DELLE FERMATE

Vista le recenti modifiche di legge introdotte in tema di ricorso agli ammortizzatori sociali le Parti concordano di limitare il più possibile il ricorso alla cigo, riconfermando la possibilità di utilizzare in caso di fermata per ragioni commerciali, una parte delle "spettanze individuali" (entro il limite di 48 ore pro capite annue maturate, fatte salve le intese già raggiunte a livello locale) ed utilizzando l'anticipo della banca ore.

FORMAZIONE

Le Parti attribuiscono alle attività di formazione sulla sicurezza un valore di rilievo in quanto grazie a tali attività è possibile implementare la cultura di prevenzione e protezione individuali.

(verbale accordo 17 marzo 2017)

Nelle organizzazioni a ciclo continuo non sempre è possibile realizzare le attività formative cogenti all'interno del normale orario lavorativo.

Spesso infatti la pianificazione dei corsi di formazioni sulla sicurezza deve soddisfare molteplici condizioni: la disponibilità dei docenti esterni, le necessità della produzione, la disponibilità dei singoli partecipanti.

Le Parti ritenendo non derogabile, né procrastinabile la realizzazione dei piani di formazione sulla sicurezza concordano di effettuare i corsi e le azioni formative vertenti tali temi, anche al di fuori del normale orario di lavoro.

Pertanto l'Azienda potrà richiedere ai dipendenti il prolungamento/l'anticipo (nel rispetto delle norme di legge in tema di orario di lavoro) dell'orario di presenza in stabilimento per poter partecipare a corsi di formazione cogenti sulla sicurezza.

Sarà altresì possibile (sempre nel rispetto delle norme di legge in tema di orario di lavoro) programmare partecipazioni a sessioni di formazione sulla sicurezza in uno dei giorni di riposo (di norma, il riposo centrale).

Le eventuali ore effettuate per le ragioni di cui sopra saranno remunerate in regime ordinario (senza alcuna maggiorazione aggiuntiva).

Ai dipendenti chiamati ad effettuare attività formative in sedi diverse da quella lavorativa di appartenenza (stabilimento-sede) verrà riconosciuto il rimborso delle spese di viaggio secondo le procedure previste dal regolamento aziendale.

VISITE MEDICHE

La medicina del lavoro ha l'obiettivo di preservare l'integrità psicofisica dei lavoratori, fornendo in tal modo una efficace tutela alle aziende e ai lavoratori stessi.

Nell'ambito della medicina del lavoro oltre alle competenze mediche, sono richieste competenze di igiene industriale, legislative, di psicologia del lavoro e di ergonomia.

La tendenza più moderna e corretta è quella di integrare queste competenze nell'ottica di un approccio multidisciplinare, aspetto particolarmente curato dai Medici e dalle Strutture di Medicina utilizzati.

La standardizzazione delle procedure e l'aggiornamento continuo rendono inoltre possibile ottenere omogeneità operativa anche qualora sia necessario operare con più medici competenti in un contesto aziendale (*Burgo*) caratterizzato dalla presenza sul territorio nazionale di più stabilimenti e da un numero elevato di lavoratori.

L'introduzione della figura del *medico coordinatore*, ha implementato la funzione sanitaria all'interno dell'Azienda rafforzando e valorizzando ulteriormente il ruolo di tutela e di prevenzione sanitaria dei Medici Competenti.

Vista l'importanza assunta dal Servizio di Sorveglianza Sanitaria e visto che la pianificazione delle visite mediche durante il normale orario di lavoro, non sempre riesce a conciliare il tempo

destinato alla visita medica con le disponibilità del singolo lavoratore o con la possibilità di staccare il singolo dalle attività del processo produttivo, le Parti concordano nell'effettuare le visite mediche **anche al di fuori del normale orario di lavoro.**

Al fine di favorire quanto sopra definito, sarà altresì possibile effettuare, salvaguardando quanto previsto dalle norme di Legge in tema di riposo giornaliero, le succitate visite mediche al termine o prima dell'inizio del turno di lavoro diurno.

Ampliamento vincolo semestrale art. 11 – punto 5 – Parte prima – Norme Generali CCNL

Considerata la variabilità dei picchi e dei flessi commerciali, le Parti concordano di ampliare all'anno, il vincolo di cui l'art. 11 – punto 5 – Parte Prima – Norme Generali del CCNL.

L'arco temporale che coniuga le esigenze di adeguamento dell'organizzazione del lavoro alle fluttuazioni del mercato, è rappresentato dal periodo 1° febbraio (anno corrente) – 31 gennaio (anno successivo).

FLESSIBILITA' ORARIE

Le Parti, consapevoli che le norme di legge e di contratto favoriscono la flessibilità dell'orario lavorativo, ritengono positivo il declinare le casistiche, le dinamiche e le modalità che permettono di attuare la succitata flessibilità.

Ciò anche:

1. in sintonia con quanto dichiarato a livello di CCNL, Art. 11 – Parte Prima Norme Generali:
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.

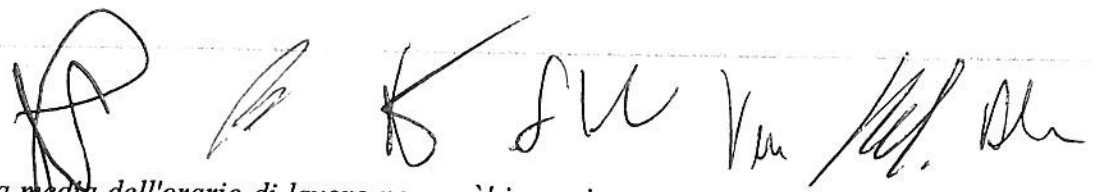
2. In armonia con quanto contemplato dal **D.lgs 8 Aprile 2003, n. 66:**

Art. 3 - Orario normale di lavoro

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.
2. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

Art. 4 - Durata massima dell'orario di lavoro

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.

- 
2. La durata media dell'orario di lavoro non può' in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
 3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
 4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.

.....

Art. 5 - Lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.
2. **Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4**, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità' di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.
3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è' ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali.
4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è' inoltre ammesso in relazione a:
 - a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità' di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
 - b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni 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 alla attività produttiva, nonché' allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.
5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.


Art. 6 - Criteri di computo

1. I periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media di cui all'articolo 4.
2. Nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è' previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva di cui al comma 5 dell'articolo 5, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della media di cui all'articolo 4;



Rappresentano forme di flessibilità dell'orario di lavoro:

- a) la banca ore di cui al punto 5) – art. 11 - Parte Prima – Norme Generali CCNL
- b) il cambio turno di cui l'art. 19 - Parte Prima – Norme Generali CCNL
- c) il c.d. conto recupero a carattere volontario.



Le prestazioni orarie che eccedono la durata media dell'orario settimanale di lavoro e che non vengono portate a compensazione entro i termini pattuiti, sono trattate a titolo di lavoro straordinario e sono retribuite secondo quanto disposto dall'art. 12 - Parte Prima – Norme Generali CCNL

A) BANCA ORE

La Banca Ore è un istituto basato sulla flessibilità oraria che rispetto allo straordinario (obbligatorio e non) è in grado di fornire efficaci risposte alla necessità di mitigare i costi derivanti dal riallineamento delle strutture organizzative alle fluttuazioni del mercato nonché alle dinamiche produttive e di gestione delle assenze individuali.

Come si è potuto osservare dal 2013 ad oggi, la Banca Ore si è dimostrata strumento capace di rispondere prontamente sia alla volatilità degli ordinativi ed alla conseguente insaturazione dei calendari annui di funzionamento degli impianti, sia alle temporanee esigenze di ordine tecnico-organizzativo legate ad **eventi improvvisi ed imprevisti**.

Con la Banca Ore è possibile dilazionare nel medio termine il ripristino di un mancato riposo o il recupero di un riposo goduto anticipatamente.

Il CCNL prevede inoltre *che in caso di esaurimento del plafond di ore e prosecuzione delle difficoltà (di cui al primo comma), le Parti si incontreranno a livello aziendale per un esame complessivo della situazione e per verificare se esistono possibili, efficaci alternative a parità di costo per la gestione del problema.*

Ferme restando le quantità orarie obbligatorie previste dal CCNL che possono essere richieste dall'Azienda rispettando un preavviso di 48 ore, tale istituto **potrà inoltre essere utilizzato/attivato senza vincolo per il singolo lavoratore (volontariamente) e senza la predeterminazione di un preciso limite orario e di un preavviso minimo da parte dell'Azienda**, per soddisfare:

1. esigenze organizzative e produttive improvvise ed impreviste.

Rientrano in questa tipologia, le assenze non programmabili ed impreviste quali, ad esempio:

- la sostituzione delle assenze per malattia, ed in particolare la copertura dei primi giorni di assenza;
- le esigenze produttive quali quelle connesse al cambio manufatti (ad eccezione di quelli effettuati all'interno di fermate produttive programmate e delle fermate per ragioni legate alla carenza di ordinativi) ;
- la assenze conseguenti ad eventi improvvisi comunicati a ridosso dell'inizio turno di lavoro e giustificabili solo con ferie/rol.

Sono escluse dall'obbligo di preavviso le prestazioni rese in regime di reperibilità e quelle collegate all'orario normale giornaliero di lavoro.

2. improvvisi ed imprevedibili mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità del tempestivo adeguamento dell'attività lavorativa e/o dei calendari annui di funzionamento impianti.

Rientrano in questa tipologia, le fluttuazioni dei turni di lavoro conseguenti l'acquisizione o meno di commesse/ordinativi quali, ad esempio:

- l'attivazione, in una giornata inizialmente non pianificata, di un turno di taglierina per l'evasione di un ordine urgente.

3. **per ridurre il ricorso agli ammortizzatori sociali.**

Rientrano in questa tipologia, sia la c.d. Banca Ore Negativa, sia la Banca Ore Goduta. La prima si realizza allorché in una fermata produttiva, l'Azienda (in luogo degli ammortizzatori sociali e a copertura dei giorni di assenza) decide di anticipare il godimento di quote di banca ore non ancora maturate. Il ripristino delle ore maturate avverrà in un secondo momento, allorquando l'Azienda richiederà una prestazione lavorativa eccedente l'orario contrattuale. La seconda si realizza in occasione di fermate produttive (per motivi commerciali e non) ove l'Azienda (in luogo degli ammortizzatori sociali) pianifica il godimento di tutte le ore in precedenza maturate.

4. **per la salvaguardia manutentiva degli impianti.**

Rientrano in questa tipologia, gli interventi a carattere tecnico/manutentivo caratterizzati dalla necessità di prolungare il normale orario di lavoro giornaliero, ovvero caratterizzati dalla necessità di far rientrare dal giorno di riposo, il personale specializzato.

Sono riconducibili ai casi succitati (ad esempio):

- la necessità di prolungare l'orario giornaliero di lavoro del manutentore (sia turnista che giornaliero) per completare il lavoro di riparazione e sostituzione di una pompa;
- la prestazione richiesta per il sabato mattina (giorno di riposo per i giornalieri) inerente la sostituzione di un cilindro patinatore che risulta particolarmente rovinato;
- i prolungamenti di orario e/o le prestazioni in giorno di riposo richiesti al personale manutentivo, al fine di poter completare i programmi e gli interventi di manutenzione impiantistica previsti e realizzabili durante i periodi di fermata di stabilimento e/o di linee produttive.

5. **per l'evasione di adempimenti collegati a scadenze fiscali ed amministrative**

Rientrano in questa tipologia (ad esempio):


- il temporaneo aumento delle ore di lavoro per eseguire operazioni di inventario di fine anno (quando la concomitanza dei giorni festivi e dei giorni di riposo non consenta di garantire l'espletamento di tali operazioni entro le date previste dalle norme fiscali e di bilancio).
- La dilazione del normale orario settimanale di lavoro per l'esecuzione di operazioni inerenti l'adeguamento delle retribuzioni a nuove norme di carattere fiscale/contributivo, che richiedono un repentino adeguamento del sistema di calcolo e un conseguente attento controllo circa la correttezza dei dati.

Le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro richieste dall'Azienda verranno di norma destinate (in luogo degli ammortizzatori sociali) a copertura di periodi di minor intensità lavorativa (quali ad esempio quelli legati alle fermate produttive).

Qualora non si verificassero fermate commerciali e/o produttive, ovvero l'entità delle stesse risultasse contenuta, l'Azienda si riserva di pianificare la fruizione delle ore maturate nei periodi nei quali l'organizzazione del lavoro lo consenta.

La Banca Ore potrà anche essere anticipata dall'Azienda e successivamente recuperata con una prestazione lavorativa di pari entità.

Resta inteso che le succitate ore da prestare a compensazione di quelle anticipate, qualora di entità superiore alle 64 ore annue, andranno interamente recuperate (entro e non oltre l'entità da recuperare).

HP  Resta inteso che tutte le ore maturate nell'anno solare, dovranno risultare godute entro la data del 31 ~~dicembre~~ ^{dicembre} dell'anno successivo, pena la monetizzazione delle ore residuali (risultanti alla data del 31/12) sulla scorta delle maggiorazioni previste dal CCNL per lo straordinario (al netto delle maggiorazioni già erogate), incrementate del 5%.

Laddove si dovessero registrare alla data del 31 dicembre casi nei quali coesistono sia Banca Ore anticipata dall'Azienda che residui positivi di spettanze individuali (rol o la parte di ferie che eccede le 4 settimane annue godute) si potrà, **con il consenso del lavoratore**, procedere alla loro compensazione. La compensazione tra le quantità anticipate a titolo di banca ore e quelle residuali a titolo di ferie e rol, verrà realizzata salvaguardando il trattamento economico previsto dal CCNL per i distinti istituti.

La prestazione lavorativa resa in regime di Banca Ore in orari e/o turni diversi (anche domenicali e festivi), darà diritto all'accreditamento nel cedolino paga del mese di effettuazione della stessa:

- a) della maggiorazione del 30% sulla retribuzione oraria (in caso di prestazione in fascia oraria diurna);
- b) della maggiorazione del 40% sulla retribuzione oraria (in caso di prestazione in fascia oraria notturna).


Tali maggiorazioni non sono cumulabili con quelle festive e/o domenicali (55%, 80%).


Il godimento delle ore maturate in regime di Banca Ore darà diritto all'accreditamento della sola retribuzione ordinaria maggiorata, per il personale turnista, della maggiorazione media turno (biturnisti: 8%; triturnisti: 14%).

La pianificazione ad opera dell'Azienda del godimento delle ore individuali precedentemente maturate non potrà essere attuata nelle giornate di domenica (salvo i casi di fermata produttiva di qualsiasi natura).

L'Azienda fornirà alla RSU, attraverso appositi incontri, le informazioni riguardanti le modalità di attivazione e di gestione della Banca Ore.



B) CAMBIO TURNO ART. 19 – PARTE PRIMA – NORME GENERALI

 Rappresenta una forma di flessibilità oraria con la quale è possibile, a fronte di esigenze di carattere organizzativo e/o produttivo, modificare la turnazione originariamente programmata con un preavviso minimo di 18 ore (la variazione risulta vincolante nel limite massimo di 24 volte l'anno).

 A fronte della provvisoria modifica del turno giornaliero di lavoro il lavoratore manterrà la maggiorazione originariamente applicabile, se più favorevole.

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

C) CAMBIO TURNO DI LAVORO- TURNO DI RIPOSO (c.d. conto recupero)

 Pur non risultando regolamentata, la prassi legata all'effettuazione di una prestazione lavorativa in un giorno di riposo a cui fa seguito il ripristino/fruizione del riposo in uno dei 

giorni lavorativi successivi, costituisce una delle modalità grazie alle quali l'orario settimanale medio di lavoro rimane nel suo alveo naturale (40 ore).

Nei normali nastri e schemi di lavoro a ciclo continuo, quali ad esempio il 6-3, si osserva infatti che vi sono dei periodi ove le singole prestazioni lavorative giungono a consuntivare 48 ore settimanali (senza che sia intervenuta alcuna modifica dell'orario rispetto alla pianificazione originale), e vi sono dei periodi ove le stesse giungono a consuntivare 32 ore settimanali (senza che sia intervenuta alcuna modifica dell'orario rispetto alla pianificazione originale).

Solo al completamento del ciclo plurisettimanale (dopo 9 settimane) si giunge a determinare l'orario settimanale medio dello schema turni a ciclo continuo 6-3 (37 ore e 20 minuti).

Nel rispetto dell'orario di lavoro medio settimanale, sarà possibile richiedere a titolo **volontario** la variazione dello schema sequenziale originariamente programmato dei turni di lavoro e dei turni di riposo, al fine di poter sopperire a temporanee e programmabili/pianificabili necessità di carattere organizzativo (quali ad esempio quelle connesse alla sostituzione degli assenti per ferie o connesse alla sostituzione degli assenti per altre tipologie che risultino note e pianificate da tempo) ovvero, per sopperire a necessità di carattere tecnico produttivo (quali ad esempio quelle legate al programmato cambio manufatti in occasione di fermata commerciale).

La compensazione tra la prestazione inizialmente resa in giorno di riposo e il successivo recupero del riposo stesso in un giorno previsto come lavorativo, dovrà di norma perfezionarsi nell'arco dei 60 giorni successivi a quello in cui si è svolta la prestazione aggiuntiva.

Compatibilmente con le necessità di carattere produttivo-organizzativo, sarà possibile prendere in esame e soddisfare la richiesta di fruizione del recupero del riposo avanzata dal singolo lavoratore.

L'Azienda fornirà alla RSU, attraverso appositi incontri, le informazioni riguardanti le modalità di attivazione e di gestione dei c.d. conto recupero.

D) PRESTAZIONI IN REGIME STRAORDINARIO

Preso atto che:

- *il lavoro straordinario ai sensi di legge è quello prestato oltre l'orario normale legale di lavoro, ossia quello prestato oltre la durata media dell'orario di lavoro (che deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare tale limite fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi);*
- *il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto,*

le Parti convengono che, fatta salva la disciplina contrattuale e legale vigenti, rientrano tra le prestazioni supplementari che non danno corso a forme di successivo recupero e pertanto danno titolo al riconoscimento del trattamento retributivo previsto per lo straordinario:

- i prolungamenti di orario di cui all'art. 3 parte II norme operai (per i lavoratori turnisti) conseguenti alla necessità di attendere l'ingresso del dipendente appartenente al turno successivo che, a seguito dell'insorgere/sopraggiungere di un imprevisto, ritarda l'entrata al lavoro;
- l'ingresso anticipato rispetto l'orario di inizio della prestazione lavorativa prevista a fronte di emergenze di natura organizzativa (quali ad esempio quelle legate alla necessità di sostituire tempestivamente un lavoratore infortunatosi) o tecnico-produttiva (quali ad esempio quelle legate alla necessità di recuperare tempestivamente quante più risorse possibili per ripristinare, a seguito di un grave guasto, la funzionalità di un impianto);
- le prestazioni lavorative rese dal personale inserito nei team di reperibilità allorché venga richiamato in servizio (al di fuori del normale orario di lavoro giornaliero), secondo quanto previsto dall'accordo del 11/06/2013;
- le prestazioni lavorative rese all'interno di strutture organizzative, ed in particolare in quelle operanti a ciclo continuo, caratterizzate dall'assenza strutturale di scorte/riserve e da un calendario lavorativo annuo che, non prevedendo fermate produttive, non consenta nemmeno il recupero parziale delle ore aggiuntive accantonate.

Validità dell'accordo

La parte economica e normativa del presente accordo ha validità per l'anno 2016.

Le Parti discuteranno dopo il rinnovo del CCNL, e in occasione del confronto sul futuro Premio di Risultato, il tema legato alle flessibilità volontarie e il tema connesso alla incentivazione economica.

Letto, confermato e sottoscritto.

Azienda

OO.SS Nazionali

Confindustria Vicenza

OO.SS Provinciali

Componenti l'Esecutivo