

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 19 gennaio 2017 in Roma

tra

Iren S.p.a. (Iren) - anche a nome e per conto delle Società da essa controllate (direttamente o indirettamente) Iren Ambiente S.p.a., Iren Energia S.p.a., Iren Mercato S.p.a., Ireti S.p.a., AMIAT S.p.A., TRM S.p.A., Iren Rinnovabili S.r.l., Iren Servizi e Innovazione S.p.a., Iren Gestioni Energetiche S.p.A., Atena S.p.a., IdroTigullio S.p.a., Mediterranea delle Acque S.p.a., Iren Laboratori S.p.A.

e

le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori (OO.SS.), rappresentate da

- Segreterie nazionali di categoria FILCTEM/CGIL, FEMCA/CISL, UILTEC/UIL, FLAEI/CISL, FP/CGIL, ULTRASPORTI/UIL, FIT/CISL RETI e FIADEL;
- Segreterie Regionali e Territoriali di FILCTEM, FP - CGIL, FLAEI, FEMCA, FIT - CISL, UILTEC, ULTRASPORTI - UIL, FIADEL;
- Rappresentanze aziendali dei lavoratori;

di seguito le Parti,

premesso che

- il Gruppo Iren ha avviato da gennaio 2015 un piano di integrazione, razionalizzazione ed efficientamento delle Società e delle strutture organizzative del Gruppo;
- il piano in oggetto ha evidenziato, fra l'altro, la necessità di realizzare, per tutto il personale del Gruppo, l'unificazione o l'armonizzazione dei trattamenti economico-normativi, nel rispetto dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) di riferimento, perseguendo la semplificazione e la razionalizzazione e al contempo l'equità dei trattamenti, nel rispetto delle dovute compatibilità economico-sociali;
- l'unificazione o l'armonizzazione di cui sopra richiede la revisione degli accordi e delle prassi aziendali esistenti, a partire dalla tematica degli orari di lavoro;
- al fine di individuare i trattamenti che devono essere oggetto di unificazione o armonizzazione, Iren ha inviato alle Segreterie nazionali delle OO.SS., in data 14 giugno 2016, uno schema di riferimento, distinguendo trattamenti a carattere interaziendale e trattamenti specifici aziendali;

considerato che

- successivamente, d'intesa tra le Parti, si è aperto un tavolo di confronto finalizzato ad approfondire i temi e gli argomenti evidenziati per arrivare alla definizione di un accordo di armonizzazione dei trattamenti applicati;
- a tal fine è stata costituita una Commissione Tecnica, composta da rappresentanze aziendali e sindacali dei lavoratori, con il compito di elaborare proposte/progetti per l'unificazione o l'armonizzazione dei suddetti trattamenti;
- nei giorni 30/9, 6/10, 10/10, 11/10, si sono tenuti gli incontri della Commissione, esaminando anche la tematica degli orari di lavoro e di quelle ad essa collegate delle ferie, semi-festività, permessi e trattamento maggiori prestazioni direttivi e quadri, con un ampio ed approfondito confronto tra le Parti;
- sono applicati nel Gruppo diversi CCNL di riferimento, nel rispetto dei quali non tutti i trattamenti possono essere oggetto di unificazione;

si conviene quanto segue:

## Orario di lavoro

1. A decorrere dal 1° Febbraio 2017, l'orario di lavoro di riferimento per tutti i dipendenti del Gruppo, ad eccezione del personale in forza a reparti operativi o dei titolari di posizioni con specifiche esigenze operative, di cui all'elenco allegato al presente accordo, è pari a 38 ore su base settimanale ed è articolato su 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, come segue:

- dal lunedì al giovedì      inizio alle 7.45 con prestazione lavorativa di 8 ore e 15 minuti
- venerdì                      inizio alle 7.45 con prestazione lavorativa di 5 ore

Al personale il cui orario contrattuale settimanale è pari a 38 ore, ma ne svolge attualmente 38,50, sono aboliti i relativi permessi aggiuntivi annuali concessi per lo svolgimento delle 38,50 ore settimanali.

Al personale il cui orario di lavoro settimanale contrattuale vigente è pari a 38,50 ore saranno richieste 24 ore di prestazioni oltre il normale orario di lavoro, senza alcun compenso a tale titolo, previa programmazione da parte dei relativi responsabili da comunicarsi anticipatamente su base semestrale.

Si precisa che per quanto riguarda i tempi per attività accessorie, fino alla stipula di nuovi accordi, restano in vigore accordi o disposizioni previgenti.

L'intervallo per pausa pranzo, è di norma fra le ore 12:00 e le ore 14:30, da concordarsi con i Responsabili diretti.

Fermo restando che occorre utilizzare i locali più vicini, non è ammesso il rientro per fruire del servizio mensa laddove esistano ristoranti convenzionati o servizi sostitutivi della mensa.

La durata della pausa non può essere inferiore a 45 minuti e superiore a 90 minuti, segnalandone l'inizio e la fine tramite bollatura e/o con mezzi informatici/telefonici idonei;

Per il diritto a fruire del servizio mensa o dei servizi sostitutivi, fino alla stipula di nuovi accordi, restano in vigore accordi o disposizioni previgenti, anche in presenza di un orario del venerdì pari a 5 ore.

2. Gli orari specifici dettati da particolari esigenze di servizio sono individuati nell'elenco allegato al presente Verbale di Accordo, che potrà essere modificato nel rispetto delle procedure stabilite dai rispettivi CCNL di riferimento, tramite confronto sindacale a livello aziendale /territoriale.

Resta inteso che eventuali errori materiali potranno essere modificati entro il 24 gennaio p.v., così come dovranno essere verificati entro tale data gli orari specifici per il settore Ambiente Emilia e TRM.

Fermo restando quanto sopra, il personale operativo cui si applicano gli orari riportati in allegato non usufruisce di alcun regime di flessibilità. Al suddetto personale è concessa la possibilità di compensare nell'arco della stessa giornata fino ad un massimo di cinque minuti di minore prestazione in orario di entrata, fermo restando che tale possibilità deve essere di carattere eccezionale:

## Flessibilità

Il personale cui si applica l'orario di riferimento di cui al punto 1 può fruire di una flessibilità giornaliera o ultra-giornaliera come di seguito precisato.

### a) Flessibilità giornaliera

E' prevista una fascia di flessibilità giornaliera fra le 7:45 e le 9:00, con compensazione in giornata.

4. La fruizione di altri permessi retribuiti previsti da norme di legge o di CCNL deve essere comunicata preventivamente all'Azienda.

Non esiste alcuna altra spettanza di permessi retribuiti al di fuori di quelli previsti dal CCNL o dalle disposizioni di legge, ad eccezione di quanto previsto al successivo punto 5, nonché di quelli concordati per il settore termo-idroelettrico, da trattare nell'ambito dell'armonizzazione delle questioni di carattere economico.

Resta fermo quanto stabilito in materia di "verifiche e sperimentazioni".

5. Possono essere riconosciuti permessi retribuiti per visite mediche e/o ambulatoriali, se richiesti preventivamente e successivamente debitamente documentati, fino ad un limite massimo di 10 ore annuali. Ulteriori permessi, in casi eccezionali e di particolare gravità, potranno essere autorizzati dalla Direzione Personale.

6. L'azienda, al fine di favorire lo smaltimento ferie, entro il 31 dicembre dell'anno precedente (in fase di prima applicazione 31 marzo 2017), concordandole con le strutture sindacali competenti, potrà disporre chiusure collettive, in numero non superiore a tre.

7. Lo smaltimento di ferie arretrate esistenti alla data del presente accordo, oltre le date contrattualmente previste, sarà oggetto di programmazione, da concordarsi fra Direzione Personale, Responsabili diretti e interessati.

### Lavoro straordinario

1. La normativa relativa al lavoro straordinario è quella contrattualmente prevista. Non è ammesso il pagamento di ore di lavoro straordinario se non preventivamente autorizzato. La prima quota di straordinario inizia a partire dai primi 30 minuti continuativi, al di sotto dei quali non verrà riconosciuta alcuna corresponsione economica; al superamento di detto limite, la valorizzazione avverrà in base alla durata effettiva della prestazione, con conteggio al minuto, senza alcun arrotondamento.

2. Così come previsto dall'accordo di Gruppo del 27/07/2016 - Lavoro straordinario con recupero e banca ore - che qui viene integralmente richiamato e confermato, la fruizione delle ore di recupero maturate attraverso il pagamento della sola maggiorazione per ore di lavoro straordinario, compatibilmente con le esigenze di servizio e senza che ciò comporti incremento del lavoro straordinario da parte di altri, potrà avvenire a giornate intere o mezza giornate, qualora il saldo ferie individuale sia pari o inferiore a 5 giorni.

Al di fuori del caso in esame, la fruizione può avvenire esclusivamente ad ore, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio.

3. Per il personale del settore Ambiente, ove non applicato il suddetto accordo, la "Banca delle ore" è regolamentata dagli specifici CCNL.

4. Per il personale direttivo e ai Quadri (livelli A1, A1S, AS, ASS, Q e QS CCNL Elettrico, 7, 8 e Q CCNL Gas Acqua, 7, 8 e Q CCNL Servizi Ambientali), in relazione alle maggiori prestazioni orarie svolte, fino alla stipula di nuovi accordi, restano in vigore gli accordi e/o le normative delle società di appartenenza, fermi restando gli orari di riferimento applicabili.

La flessibilità giornaliera viene consentita di norma al personale non vincolato da rigida normativa in materia di lavoro in funzione dell'attività svolta; in particolare sono esclusi dalla predetta flessibilità coloro i quali sono adibiti a turni e semi-turni e che svolgono attività operativa in squadra (ivi inclusi i rispettivi responsabili gerarchici diretti).

L'applicazione della flessibilità giornaliera al personale che svolge attività di segreteria, fattorini, personale addetto a rapporti con la clientela è subordinata al rispetto delle esigenze organizzative di presenza minima di addetti in entrata e in uscita e secondo quanto richiesto dai Responsabili delle strutture interessate, informandone le strutture sindacali competenti.

Eventuali deroghe a quanto sopra esposto potranno essere ammesse previa autorizzazione della Direzione Personale.

#### b) Flessibilità ultra-giornaliera

Può usufruire della flessibilità ultra giornaliera - in alternativa a quella giornaliera - il personale che sarà individuato dai Responsabili diretti, previo benestare della Direzione Personale, dopo aver sentito le strutture sindacali competenti.

Il personale che usufruisce della flessibilità ultra-giornaliera ha la possibilità di determinare, per ogni giorno, l'ora di inizio e di fine della propria prestazione lavorativa entro fasce di flessibilità in entrata e in uscita.

La fascia di flessibilità mattutina è compresa tra le ore 7:45 e le ore 9:30 e la fascia di flessibilità pomeridiana è compresa tra le ore 16.00 e le ore 19.30.

Dalle ore 9:30 alle ore 16:00 dal lunedì al giovedì è pertanto stabilita una "fascia di compresenza", che comporta la presenza contemporanea di tutti i lavoratori della struttura interessata, mentre la compresenza del venerdì (giornata in cui è ammesso il prolungamento dell'orario, a compensazione, fino ad una durata massima nella giornata di 6 ore) è limitata tra le 9:30 e le 12:45.

La somma algebrica delle differenze in più o in meno fra la durata effettiva di ciascuna prestazione giornaliera e la durata dell'orario normale di lavoro dà luogo ad una eccedenza o ad una carenza di prestazione ordinaria (cosiddetto saldo positivo o negativo) che non può essere mai superiore a 8 ore e deve essere congruata entro la fine dell'anno solare; eventuali saldi positivi non potranno essere utilizzati successivamente e non daranno luogo, in alcun caso, a trattamento economico, mentre eventuali saldi negativi determineranno una corrispondente riduzione del monte ferie/permessi/festività.

#### Assenze nel corso della giornata lavorativa

1. L'inizio e il termine delle assenze -fatto salvo l'utilizzo del sistema della flessibilità- devono essere riferiti all'orario di lavoro di riferimento, ovvero la somma delle ore di lavoro ordinario e quelle di assenza deve essere pari a quella dell'orario giornaliero previsto.

2. Le ferie devono essere autorizzate preventivamente ed essere fruita, entro i termini previsti dai CCNL di riferimento, per assenza pari a mezza giornata o all'intera giornata, o a ore, fino a un massimo di 38 ore e a tagli minimi di 30', come anche i permessi ex festività.

3. Non è ammesso l'utilizzo di permessi e ore accantonate per assenze pari e/o superiori alla mezza giornata fino a che il residuo ferie non sia pari o inferiore a 5 giorni.

Tale utilizzo è consentito anche per assenze in giorni di reperibilità in misura non superiore a 4 ore al giorno.

