

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 25 novembre 2009, si sono incontrati:

- **Acquedotto Pugliese S.p.A.** rappresentato da Alfredo Corraera e Emanuele Fino
- e
- le Organizzazioni Sindacali Regionali Puglia **FILCEM CGIL, FEMCA CISL e UILCEM UIL**, assistite dalle R.S.U. aziendali e dalle rispettive delegazioni territoriali.

Premesso che:

- l'Azienda procedeva a rappresentare alle OO.SS. l'esigenza di modificare i vigenti regimi orari "standard flessibile" e "commerciale flessibile". Tanto, in considerazione delle mutate condizioni del contesto di riferimento ed in ragione delle conseguenti modifiche organizzative intervenute, rendendosi così improcrastinabile una variazione dell'orario di lavoro, mirata a recuperare efficienza ed rendere l'organizzazione del lavoro più dinamica e funzionale alle esigenze di servizio;
- si apriva un confronto serrato con le OO.SS., essendo fermo intendimento delle parti pervenire al superamento dell'accordo del 21 gennaio 2003 ed alla definizione dell'orario di lavoro mediante la sottoscrizione di una nuova intesa;
- le parti concordano sulla opportunità di procedere ad una diversa articolazione dell'orario di lavoro, che, pur incontrando le esigenze manifestate dell'azienda, salvaguardi le necessità dei lavoratori e delle loro famiglie.

Ad esito di una proficua e fruttuosa discussione, le parti convengono di procedere ad una regolamentazione complessiva dell'orario di lavoro flessibile che sarà applicato a tutto il personale dipendente di AQP S.p.A. e AQP Potabilizzazione srl a decorrere dal 1 gennaio 2010, secondo le specifiche di seguito dettagliate.

Tutti gli istituti regolamenti nel presente accordo avranno la medesima decorrenza del r  
orario di lavoro, ossia 1 gennaio 2010.

### NUOVO ORARIO DI LAVORO

#### 1. Esclusioni

E' escluso dall'applicazione dell'orario di lavoro flessibile previsto ai successivi paragrafi il personale turnista, il personale che articola la propria attività a regime orario rigido, il personale operativo che articola la propria attività a regime ordinario anche nelle giornate di sabato e/o domenica, il personale del contact center, il personale in regime di part-time, tutto il personale la cui attività per le caratteristiche specifiche sia strettamente connessa alle problematiche operative.

#### Articolazione orario di lavoro

. Articolazione dell'orario di lavoro flessibile

Il lunedì al giovedì

- ✓ ingresso: dalle ore 8,00 alle ore 8,45;

- ✓ pausa pranzo obbligatoria: da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 1 ora da fruire tra le ore 13,15 e le ore 14,15;
- ✓ termine della prestazione lavorativa: dalle ore 16,30 alle ore 17,45 in relazione alla flessibilità fruita;
- ✓ prestazione media giornaliera: 8 ore.

Venerdì

- ✓ ingresso: dalle ore 8,00 alle ore 8,45;
- ✓ termine della prestazione lavorativa: dalle ore 13,45 alle ore 14,45 in relazione alla flessibilità fruita;
- ✓ prestazione media: 6 ore.

### 2.1.1 Schematizzazione dell'orario flessibile

Lunedì/Giovedì

8,00	8,45	13,15	14,15	16,30	17,45
Flessibilità in Ingresso	Presenza Obbligatoria	Pausa Pranzo flessibile (minimo 30'/massimo 1h)	Presenza Obbligatoria	Flessibilità in Uscita	

Venerdì

8,00	8,45	13,45	14,45
Flessibilità in Ingresso	Presenza Obbligatoria	Flessibilità in Uscita	

### 2.1.2 Flessibilità giornaliera

Il personale può beneficiare di una flessibilità in entrata dal lunedì al venerdì pari a 45 minuti e precisamente dalle ore 8,00 alle ore 08,45.

Il personale può beneficiare, inoltre, di una flessibilità in uscita, dal lunedì al giovedì di 1 ora e 15 minuti e precisamente dalle 16,30 alle 17,45 e, per la giornata del venerdì, di 1 ora dalle ore 13,45 alle ore 14,45.

### 2.1.3 Fasce di presenza obbligatoria

Il personale è tenuto al rispetto delle seguenti fasce di presenza obbligatoria:

- ✓ dal lunedì al giovedì dalle ore 8,45 alle ore 13,15 e dalle ore 14,15 alle ore 16,30;
- ✓ il venerdì dalle ore 8,45 alle ore 13,45.

### 2.1.4 Pausa Pranzo

Il personale ha a disposizione, dal lunedì al giovedì, una pausa pranzo obbligatoria da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 1 ora da fruire tra le ore 13,15 e le ore 14,15.

## 2.2. Articolazione dell'orario di lavoro flessibile delle Aree Assistenza Clienti delle U.T.

In considerazione delle specificità dei front office delle Aree Assistenza Clienti delle Unità Territoriali soggetti al rapporto diretto con il pubblico e della necessità di rispettare gli attuali orari di apertura pomeridiana previsti nella Carta del Servizio Idrico Integrato (ovvero nei giorni del martedì e di giovedì dalle ore 16,00 alle 18,00), l'Azienda si impegna ad attivarsi tempestivamente ed entro il mese di gennaio 2010, presso le autorità competenti, anche con il

supporto delle OO.SS. (previa comunicazione), affinché l'apertura pomeridiana degli sportelli sia disposta dalle ore 15,00 alle ore 17,00.

Nelle more, dovendo essere garantito il servizio, le parti concordano che il personale delle Aree Assistenza Clienti delle Unità Territoriali osservi nelle giornate del lunedì, mercoledì e venerdì il medesimo orario flessibile indicato in precedenza.

Al contempo, nelle giornate del martedì e giovedì, le parti convengono che l'orario di lavoro si articola per come segue:

- ✓ ingresso dalle ore 8,00 alle ore 8,45;
- ✓ pausa pranzo obbligatoria: da un minimo di 1 ora e 15 minuti ad un massimo di 2 ore da fruire dalle 13,15 alle 15,15, a seconda della flessibilità fruita in ingresso;
- ✓ termine della prestazione lavorativa: ore 18,00.

Pertanto, nelle giornate del martedì e giovedì, il personale delle Aree Assistenza Clienti delle U.T.:

- ✓ può beneficiare di una flessibilità in entrata pari a 45 minuti e precisamente dalle ore 8,00 alle ore 08,45;
- ✓ è tenuto al rispetto delle seguenti fasce di presenza obbligatoria: dalle ore 8,45 alle ore 13,15 e dalle ore 15,15 alle ore 18,00;
- ✓ ha disposizione una pausa pranzo obbligatoria di massimo 2 ore da fruire tra le ore 13,15 e le ore 15,15, fermo restando che, per coloro i quali fruiscono della flessibilità in ingresso, la pausa pranzo sarà ridotta di un periodo pari ai minuti di flessibilità fruita (es.: ingresso ore 8,30; pausa pranzo 1 ora e 30 minuti dalle 13,15 alle 14,45).

### 2.2.1 Schematizzazione orario Assistenza clienti Martedì e Giovedì

Martedì/Giovedì

8,00	8,45	13,15	15,15	18,00
Flessibilità in Ingresso	Presenza Obbligatoria	Pausa Pranzo flessibile per chi fruisce di flessibilità in ingresso	Presenza Obbligatoria	

### **3. Flessibilità mensile**

L'adozione della flessibilità giornaliera, per come in precedenza definita, potrebbe comportare carenze o eccedenze rispetto alla prestazione ordinaria. Tali carenze/eccedenze, la cui somma mensile positiva o negativa non potrà comunque superare le 4 ore, dovranno essere compensate nell'ambito delle successive prestazioni giornaliere e, in ogni caso, essere azzerate entro il termine del mese di generazione.

A seguito della generazione di carenze, il recupero nell'ambito delle successive prestazioni di lavoro può essere effettuato giornalmente nelle giornate dal lunedì al giovedì al massimo fino alle ore 18,00 e nella giornata del venerdì fino alle ore 14,45.

Eventuali carenze di orario riscontrate a chiusura del mese di riferimento comporteranno corrispondenti detrazioni in busta paga per permesso non retribuito. Comunque, in casi eccezionali, a fronte di tali carenze e previa richiesta del personale interessato, la Direzione Risorse Umane e Organizzazione potrà autorizzare il lavoratore al recupero nel corso del mese successivo.

#### **4. Modalità di computo dell'orario**

Ai fini del conteggio delle prestazioni oggetto del presente orario si specifica che il computo verrà effettuato al minuto.

Il computo dei permessi personali, a qualsiasi titolo fruiti, sarà effettuato per multipli di 15 minuti.

#### **5. Straordinario**

La prestazione straordinaria decorre su specifica richiesta aziendale e deve essere autorizzata preventivamente dal Responsabile diretto. Dal lunedì al giovedì decorre dal supero delle 8 ore di prestazione lavorativa ordinaria, al venerdì decorre al supero delle 6 ore di prestazione lavorativa ordinaria.

Lo straordinario decorre, comunque, per prestazioni minime di 15 minuti ed a seguire per multipli di 15 minuti.

#### **6. Istituti correlati**

A fronte della maggior presenza obbligatoria giornaliera scaturente dal bisogno aziendale di recuperare produttività, efficacia ed efficienza, le parti ribadiscono la volontà manifestata in premessa di venire incontro alle esigenze dei lavoratori e concordano, pertanto, sulla opportunità di regolamentare nei paragrafi che seguono una serie di istituti che, indubbiamente, consentono ai lavoratori stessi di poter indirizzare nel modo più opportuno la vita familiare, il tempo libero e, soprattutto di arginare con minor disagio necessità personali, o di assistenza ai familiari, in costanza di patologie o gravi infermità, al di là delle vigenti disposizioni di legge in punto.

##### 6.1. Permessi mensili a recupero

Previa autorizzazione del Responsabile, il personale potrà fruire di permessi personali frazionabili per un massimo di 4 ore mensili, da fruiti nell'ambito delle fasce orarie di presenza obbligatoria e da recuperare nell'arco del mese di fruizione.

##### 6.2. Ritardi

Fermo restando la responsabilità del personale di osservare rigorosamente l'articolazione oraria convenuta nel presente accordo, al fine di venire incontro alle esigenze del personale, in particolare, dei pendolari, è accordata una tolleranza di massimo 3 ritardi per mese, in ingresso, o al rientro dalla pausa pranzo e per un massimo di 5 minuti ciascuno. Tali ritardi, nei limiti numerici e temporali indicati, potranno essere recuperati nella stessa giornata in cui vengono effettuati.

In caso di ritardi superiori ai 5 minuti o, qualora si ecceda la tolleranza di tre ritardi mensili, le minori prestazioni daranno luogo, previa autorizzazione dei responsabili, a permessi personali.

##### 6.3. Permessi per accertamenti sanitari

Il personale potrà fruire di 16 ore annue a titolo di permessi retribuiti per accertamenti sanitari in occasione di visite mediche specialistiche, esami di laboratorio, esami strumentali e trattamenti terapeutici legati a patologie.

A fronte di richiesta documentata, la Direzione Risorse Umane e Organizzazione potrà autorizzare la fruizione di ulteriori 16 ore annue di permessi per accertamenti sanitari in favore del personale:

- ✓ portatore di invalidità civile;
- ✓ beneficiario di esenzione ticket per patologie.

In casi eccezionali, a fronte di gravi e comprovati motivi la cui valutazione spetterà all'Area Sicurezza e Igiene del Lavoro, la Direzione Risorse Umane e Organizzazione potrà autorizzare la fruizione di ulteriori ore, eccedenti i limiti fissati, a titolo di permessi per accertamenti sanitari.

#### 6.4. Permessi per gravi motivi familiari

I tre giorni di permesso retribuito annui per gravi motivi familiari di cui alla L. 53/2000, vengono elevati a 4 giorni complessivi, ferme restando le motivazioni e le modalità di fruizione previste dalla legge.

#### 6.5. Missioni

Ferma restando la disciplina aziendale concernente missioni e trasferte, che non è oggetto del presente accordo, previa autorizzazione del Responsabile, le prestazioni di lavoro giornaliero, in regime di missione, che partano almeno 1 ora prima del normale inizio dell'orario di lavoro (ore 7,00) potranno terminare al completamento delle ore di lavoro attese per la giornata (8 ore dal lunedì al giovedì e 6 ore il venerdì), opportunamente computata la pausa pranzo.

#### 6.6. Ticket Restaurant

Le parti concordano di mantenere il riconoscimento in favore del personale sottoposto al presente orario di lavoro di un ticket per ogni giornata di presenza con rientro pomeridiano dal lunedì al giovedì e per ogni giornata di presenza al venerdì.

L'importo unitario giornaliero del ticket è fissato a 6,50 € con decorrenza dal 1° gennaio 2010.

Non vi sarà erogazione del ticket a fronte della fruizione di trattamenti sostitutivi.

Il ticket restaurant sarà erogato al personale in part time. In caso di part time verticale, il ticket sarà erogato nei soli giorni di presenza contrattualmente stabilita.

Il ticket restaurant sarà erogato, altresì, alle lavoratrici madri che fruiscono delle due ore di permesso per allattamento.

### **7. Iniziative a valenza sociale**

Sempre nell'ottica di venire incontro alle esigenze dei lavoratori, delle lavoratrici e delle loro famiglie, il presente accordo offre alle parti l'opportunità di procedere all'attivazione di nuove ed ulteriori iniziative di carattere sociale, mirate ad attutire i disagi economici e di gestione familiare del personale con figli in età scolare e prescolare.

#### 7.1. Contributo asili nido

Con l'intento di contribuire al miglioramento delle condizioni di vita del personale, con figli, agevolandone le esigenze familiari ed anche favorendo un più sereno e produttivo reinserimento al lavoro delle lavoratrici madri, le parti concordano l'erogazione di un contributo in favore dei lavoratori con figli fino al compimento del terzo anno di età a fronte delle spese da sostenersi per il pagamento delle rette degli asili nido.

Tale contributo sarà erogato dietro produzione di comprovata documentazione (es.: fatture, ricevute di pagamento) trimestralmente e sarà di importo, pari a 100 € mensili per ciascun mese di effettivo ricorso al nido.

[Redacted signature area]

L'importo definito sarà prelevato, per il 50%, dal fondo aziendale destinato alle attività sociali di cui all'accordo del 15 giugno 2000, n.9, lett.a e, per il restante 50%, sarà direttamente a carico dell'azienda.

## 7.2. Campi estivi

Le parti concordano di attivare la Commissione mista paritetica per le attività sociali, affinché si faccia promotrice della stipula di convenzioni che agevolino, soprattutto sotto l'aspetto economico, i lavoratori, con figli a partire dai 6 anni, che intendano iscriversi presso strutture che organizzino campi estivi con attività sportive e culturali, nel periodo coincidente con le vacanze estive.

## 8. Semifestività

Fermo restando quanto disposto in punto dal vigente CCNL, si conferma il contenuto dell'accordo del 28 marzo 2001 in tema di fruizione collettiva delle giornate di semifestività. Sono fatte salve le esigenze tecniche e organizzative finalizzate alla garanzia del servizio.

## 9. Azzeramento flessibilità continuativa

Con riferimento al cosiddetto "zainetto", le parti convengono che alla data del 31 dicembre 2009 saranno cristallizzate le eccedenze/carenze a carico di ciascun dipendente. Tali carenze/eccedenze saranno comunicate al personale, che entro il termine del 31 gennaio 2010, in caso di eccedenza potrà fruire di permessi personali pari alla eccedenza riscontrata, in caso di carenza dovrà fornire maggiori prestazioni pari alla carenza riscontrata.

Da ultimo, ancora una volta in un'ottica di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con peculiari necessità individuali e familiari, la Società si dichiara disponibile a valutare eccezionali e comprovate esigenze che possano condurre, anche transitoriamente, alla adozione di diverse e specifiche regolamentazioni di orario.

Entro sei mesi dall'avvio dell'orario di lavoro discendente dal presente accordo, le parti si incontreranno per valutarne lo stato di attuazione.

Inoltre, nell'ambito della vigenza contrattuale prossima, le parti si incontreranno per valutare la congruità dell'importo del ticket restaurant alla luce dell'andamento aziendale e del contesto di riferimento.

Le parti convengono, infine, che si incontreranno entro il 31 gennaio 2010 per confrontarsi sugli istituti dell'aspettativa non retribuita e del part time, impegnandosi, inoltre, in tal sede a calendarizzare successivi incontri per le seguenti tematiche:

- missioni;
- reperibilità;
- uscita turni.

Letto, confermato e sottoscritto

Per l'Azienda

Per le Organizzazioni Sindacali



Nota a verbale

Le OO.SS. chiedono che, ove ciò non comporti problemi al normale andamento aziendale e previo confornto con le R.S.U., si individuino regimi orari a livello locale che rispondano alle esigenze del territorio ed, in particolare, alle necessità dei lavoratori con figli in età scolare.

