

# ACCORDO INTEGRATIVO BOUYGUES SEDE OPERATIVA SAVIGLIANO

## ART. 1 CCNL APPLICATO

Le parti confermano l'applicazione del CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica privata e all'installazione di Impianti.

## ART. 2 SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Le parti nel rispetto dei ruoli, dei compiti e delle autonomie decisionali di propria pertinenza, convengono sulla esigenza di individuare un modello di relazioni sindacali teso a migliorare le condizioni di lavoro, di salario, di salute dei lavoratori e di competitività dell'Azienda.

## ART. 3 STRUMENTI INFORMATICI PER RSU E RLS

Le parti nel rispetto dei ruoli e dei compiti convengono che alla RSU dell'unità produttiva del sito Bouygues di Savigliano venga messo a disposizione un personal computer con accesso ad Internet, una stampante e un indirizzo e-mail aziendale. L'utilizzo del personal computer dovrà essere comunque strettamente connesso all'attività lavorativa e sindacale.

## ART. 4 ORARIO DI LAVORO: DEROGA MAGGIORAZIONE NOTTURNO SU 1° E 2° TURNO

A far data dal 01/07/2023 le parti convengono di derogare al vigente CCNL in materia di maggiorazione lavoro notturno sul secondo turno e che tale maggiorazione non verrà più praticata sulle ultime 4 ore del secondo turno (18.00 /22.00) bensì sulle ultime due del secondo turno (20.00/22.00) e sulle prime due del primo turno (6.00 /8.00) questo al fine di favorire il cambio turno tra i manutentori senza danni economici.

L'orario di lavoro settimanale contrattuale nel sito Bouygues di Alstom Savigliano verrà svolto dal Lunedì al Venerdì e sarà così articolato:

- 1° turno: dalle ore 6.00 alle ore 14.00
- 2° turno: dalle ore 14.00 alle ore 22.00
- Turno Centrale: dalle ore 8.00 alle ore 16.45

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla Direzione Aziendale anche in modo non uniforme, previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione (CCNL metalmeccanico Industria)

La durata massima settimanale del lavoro ordinario rimane confermata in 40 ore.

## ART. 5 MAGGIORAZIONI

### Maggiorazione turno dal Lunedì al Venerdì

**1° turno** dalle ore 06.00 alle ore 08.00 dal lunedì al venerdì la maggiorazione sarà aumentata del 5% rispetto al CCNL

**2° turno** dalle ore 20.00 alle ore 22.00 dal lunedì al venerdì sarà aumentata la maggiorazione del 5% rispetto al CCNL

Qualora venisse istituito un 3° turno la maggiorazione rimarrà quella prevista dal CCNL. L'azienda si rende

H.S.  
P.G.  
AD  
6 ①

disponibile a discutere con le RSU eventuali trattamenti di miglior favore.

### **Maggiorazione straordinario di sabato**

La Direzione Aziendale conferma che per tutte le ore lavorative durante i giorni di sabato verrà applicata una maggiorazione del 50 %, come condizione di maggior favore rispetto al C.C.N.L.

### **Maggiorazione Festività lavorata**

La Direzione Aziendale conferma che per le maggiorazioni spettanti per Festività Lavorata verrà applicata una maggiorazione del 65 %, come condizione di maggior favore rispetto al C.C.N.L.

Per tutto il resto si farà riferimento al CCNL vigente.

## **ART. 6 MONTE FERIE ANNUO PER IMPIEGATI E QUADRI**

Viene confermato quale trattamento "ad personam" per i dipendenti con la qualifica di Impiegato e di Quadro, il seguente monte ferie annuo individuale:

- **Per anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti** = 160 ore annue di ferie pari a 20 giorni;
- **Per anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti e fino a 18 anni compiuti** = 200 ore annue di ferie pari a 25 giorni;
- **Per anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti** = 240 ore annue di ferie pari a 30 giorni.

Per il dipendente con monte ferie individuale di 25 e 30 giorni il conteggio dei giorni fruiti terrà conto anche dei sabati compresi nel periodo feriale continuativo.

La maturazione del monte ferie avverrà con riferimento al periodo gennaio /dicembre di ciascun anno.

Tale trattamento è da considerarsi valido solo per il personale in forza al 1° gennaio 2023. Per tutti gli altri casi si farà riferimento al CCNL.

## **ART. 7 PREMIO AZIENDALE DI ANZIANITA'**

Ad ogni dipendente Bouygues del sito Alstom di Savigliano sarà corrisposta al compimento del 25° -30°- 35° -40° e 45° anno di anzianità di servizio un importo corrispondente ad una mensilità.

## **ART. 8 PREMIO SPECIALE DI FEDELTA' PER USCITA IN PENSIONE**

Ad ogni dipendente dimissionario per quiescenza, che abbia maturato un'anzianità aziendale di 30 anni di servizio o 29 anni 6 mesi e 1 giorno e che abbia cessato il rapporto di lavoro con la Società senza prestare opera retribuita alle dipendenze di terzi, sarà riconosciuta una indennità speciale di premio di fedeltà in misura pari all'indennità contrattuale sostitutiva del preavviso.

L'indennità speciale di Premio di Fedeltà non verrà riconosciuta qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per licenziamento disciplinare.

## **ART. 9 BUONI PASTO**

Un buono pasto del valore di € 7,50 verrà riconosciuto a tutti i lavoratori destinatari del presente accordo qualora non fruiscono della mensa, causa chiusura della stessa.

L'indennità di mensa, nella misura di € 0,90, sarà corrisposta per ogni giorno lavorato non coperto da pasto su scelta del dipendente.

P.L.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink with a circled '2'.

Il costo del pasto fruito dai dipendenti della manutenzione presso la mensa Aziendale di Alstom Savigliano è a totale carico dell'Azienda Bouygues.

#### **ART. 10 REPERIBILITA'**

Il servizio di reperibilità, così come di seguito definito, costituisce un mezzo per fronteggiare l'esigenza di garantire la continuità dei servizi dati in appalto al personale Bouygues che costituiscono la specifica attività dell'Azienda, migliorando il servizio reso al cliente con la fornitura di un servizio di pronto intervento al fine di assicurare il ripristino e la funzionalità e/o la sicurezza degli impianti, salvaguardando l'incolumità delle persone, questo non vale nel caso di lavoro sub appaltato a ditte esterne. La società si impegna ad utilizzare nel servizio di reperibilità le figure professionali dotate di capacità adeguata al tipo di intervento, di conoscenza degli impianti e di loro ubicazione che siano realmente fungibili a garantire il servizio di cui sopra e, ferme restando tali condizioni, si impegnano ad avvicinare nel servizio di reperibilità il maggior numero di lavoratori possibile, dando precedenza ai Lavoratori che ne facciano espressa richiesta.

Fatte salve le disposizioni contrattuali e di legge in materia di orario di lavoro, il servizio di reperibilità nelle giornate feriali inizia convenzionalmente al termine dell'orario di lavoro e termina immediatamente prima dell'inizio della successiva giornata di lavoro.

Mentre nelle giornate di Sabato, Domenica e Festivi copre l'intero arco della giornata e, nel caso di festivi, termina immediatamente prima dell'inizio della successiva giornata feriale di lavoro.

Al ricevimento della chiamata, il lavoratore deve attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento e raggiungere il posto di lavoro nel più breve tempo possibile che, comunque, non deve essere « di norma » superiore a 45 minuti dalla chiamata.

Il lavoratore percepirà per detta chiamata l'equivalente economico di 60 minuti di retribuzione.

Qualora la distanza dall'abitazione del lavoratore al luogo di intervento non consenta il rispetto dei tempi previsti, il tempo massimo necessario per il raggiungimento degli impianti deve essere preventivamente concordato con il preposto.

A compenso del servizio di reperibilità è corrisposta al personale interessato una indennità che, ai soli fini delle modalità di erogazione, è fissata forfettariamente per i giorni feriali e le giornate di Sabato, Domenica e festività infrasettimanali nei seguenti valori:

€ 11,50 lordi per i giorni feriali

€ 22,00 lordi per le giornate di Sabato

€ 27,50 lordi per le giornate di Domenica e festività infrasettimanali.

Le quote sopraindicate sono liquidate mensilmente in base ai giorni di reperibilità prestati nei tempi in uso in Azienda.

Si conviene che le ore di reperibilità prestate, con la sola esclusione delle ore di intervento, non siano considerate ai fini del computo dell'orario legale e contrattuale.

Qualora il personale comandato al servizio reperibilità non abbia a disposizione un automezzo aziendale, in caso sia chiamato ad effettuare un intervento di emergenza gli saranno rimborsate le effettive spese sostenute utilizzando i normali mezzi di trasporto o, nel caso di utilizzo del proprio automezzo, un rimborso

P.G.

16 ③

H.G. AD

chilometrico pari a quello adottato in Bouygues.

#### **ART. 11 RIPOSI COMPENSATIVI IN REPERIBILITA'**

In considerazione di quanto previsto dalla legge e dal vigente CCNL in merito ai riposi giornalieri, considerando la peculiare tipologia di attività aziendale svolta durante il servizio di reperibilità (pronto intervento sugli impianti), le Parti convengono che durante tale servizio le ore consecutive di riposo ritenute necessariamente minime per permettere il recupero psico – fisico dei lavoratori tra un turno di lavoro e l'altro sono quelle stabilite dal CCNL vigente.

Qualora emergessero delle criticità le parti concordano di incontrarsi al fine di verificare l'applicazione dell'istituto della Reperibilità compatibilmente con il recupero psicofisico del lavoratore.

Le parti dichiarano che l'istituto della reperibilità, così come sopra normato, costituisce una disciplina di miglior favore rispetto alle norme del CCNL in materia.

#### **ART. 12 TRASFERITA**

Il trattamento previsto per lo svolgimento della prestazione lavorativa effettuata in regime di trasferta fuori dal comune della propria sede di lavoro, Savigliano via Ottavio Moreno n. 23, viene applicato ad Operai, Impiegati e Quadri come segue:

- A) **Viaggio:** a carico dell'Azienda
- B) **Pranzo:** in via prioritaria verrà utilizzata la mensa aziendale presente sul luogo della trasferta e il pasto sarà retribuito/ rimborsato dall'azienda – la ove non fosse presente una mensa aziendale verrà rimborsato un importo massimo di € 30,00 a pranzo a pie' di lista
- C) **Cena:** al massimo € 30,00 a pie' di lista nel caso di rientro nella propria abitazione dopo le ore 21.00 oppure nelle ore successive a tale orario alle quali il dipendente rientrerebbe partendo dalla sede abituale di lavoro alla fine del proprio orario di lavoro
- D) **Pernottamento:** In caso di pernottamento fuori dalla propria sede abituale di lavoro, l'alloggio è a carico della Società e deve essere organizzato per il tramite dell'azienda che identifica e propone hotel, secondo procedura aziendale
- E) **Ore viaggio:** Ai fini del conteggio delle eventuali ore di viaggio, le Parti confermano quanto disposto dal CCNL
- F) **Indennità servizio fuori sede:** per ogni giornata di permanenza fuori dalla propria sede abituale di lavoro ad una distanza maggiore di 60 km e per un tempo superiore a 11 ore, è prevista l'erogazione di un'indennità lorda denominata «indennità servizio fuori sede» pari a 1,5% dell'importo del minimo tabellare del proprio livello di inquadramento.

#### **ART. 13 FLESSIBILITA' ORARIO DI LAVORO IMPIEGATI E QUADRI**

Detta condizione di miglior favore rispetto al dettato contrattuale verrà applicata a tutti i dipendenti QUADRI – IMPIEGATI salvo diverse intese prese tra il dipendente e l'Azienda.

##### **Dal lunedì al venerdì**

Orario di ingresso: dalle ore 8.00 alle ore 9.30 con flessibilità di 90 minuti.

La compensazione potrà avvenire indifferentemente su base mensile o giornaliera.

#### **ART. 14 FLESSIBILITA' ORARIO DI LAVORO IN ENTRATA**

A tutto il personale escluso dalla disciplina precedente, a prescindere dalla qualifica contrattuale attribuita, è prevista una tolleranza pari a 5 minuti sull'inizio del turno di lavoro all'interno della quale non si procederà con la relativa trattenuta dei 15 minuti di ritardo.

M.G. AD  
P.G.  
4

## ART. 15 MERCATO DEL LAVORO

Le parti convengono che per tutta la durata del presente accordo l'organico di sito sia di almeno 18 dipendenti a tempo indeterminato.

Qualora si verificassero esigenze e condizioni organizzative tali da determinare l'inserimento di ulteriore personale, l'azienda valuterà le forme contrattuali più adatte e in linea con la normativa vigente.

## ART. 16 WELFARE AZIENDALE

Il welfare aziendale nelle sue diverse declinazioni costituisce il contesto di riferimento all'interno del quale, come già peraltro previsto dal vigente CCNL Metalmeccanici, convogliare parte delle risorse economiche volte ad aumentare il potere salariale dei propri dipendenti.

Con decorrenza dal mese di Gennaio 2023 e fino a disdetta dell'attuale accordo integrativo sarà messo a disposizione di ciascun dipendente Bouygues della manutenzione o lavoratore somministrato che sia in forza al momento dell'erogazione **un credito welfare semestrale** pari ad € 175,00 (centosettantacinque /00) indifferenziato per livello di inquadramento, che sarà destinato ad iniziative di welfare aziendale secondo le seguenti modalità:

- Per i lavoratori a tempo parziale è riproporzionato in funzione della riduzione di orario pattuita;
- Non è dovuto per i periodi di inattività a titolo di aspettativa non retribuita, né indennizzata. A tal fine si sommano tali periodi di inattività rapportandoli a mese tramite il divisore 30, la frazione costituita da più di 15 giorni di calendario di inattività sarà considerata mese intero;
- Il welfare verrà erogato nella mensilità di giugno e di dicembre di ogni anno;
- Per i neoassunti è riproporzionato in base ai mesi di anzianità di servizio dell'anno gennaio/dicembre. La frazione di mese con più di 15 giorni di calendario lavorata verrà considerata mese intero ai fini della maturazione del welfare.

La Società per le quote destinate a welfare previste dal CCNL Metalmeccanici e dall'integrativo Bouygues sito Alstom di Savigliano attiverà un'apposita piattaforma web dedicata, gestita da una società specializzata, che darà accesso ad una serie di flexible benefit, a norma dell'art.51 TUIR e art.100 del TUIR, messo a disposizione individualmente e portato a conoscenza di tutti i lavoratori con opportuna informativa.

## ART. 17 PERMESSI PER VISITE MEDICHE SPECIALISTICHE

La società Bouygues mette a disposizione di ogni dipendente destinatario del presente Accordo Integrativo 28 (ventotto) ore annue di permesso retribuito da utilizzarsi per visite mediche specialistiche documentate per sé stesso, per i figli minori e/o portatori di handicap o familiari conviventi non autosufficienti, al fine di conciliare l'attività vita e lavoro.

Tali ore di permesso annuo non sono cumulabili nel corso dei vari anni di vigenza del presente Accordo, ma si azzerano ogni anno al 31 Dicembre.

M.G. AD

24.

6

Tali permessi, che sono fruibili a singola ora o a multipla di essa, sono destinati solo ed esclusivamente all'effettuazione di quelle visite mediche specialistiche che non sia possibile effettuare in orari diversi da quelli ordinari di lavoro.

Pertanto, i beneficiari dovranno produrre alla Direzione Aziendale idonea documentazione medica. Nel caso in cui futuri rinnovi CCNL Metalmeccanici dovessero introdurre permessi di analoga natura, le 28 ore annue previste dal presente articolo saranno assorbite fino a concorrenza della nuova normativa nazionale collettiva.

#### **ART. 18 FORMAZIONE CONTINUA**

Le Parti considerano strategico l'investimento dell'impresa e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali a partire da una campagna diffusa di recupero del gap sulle competenze digitali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo e del lavoro e di sensibilizzazione sui temi ambientali e della economia circolare.

Le Parti concordano che la formazione debba rispondere alle esigenze dell'Azienda e lavoratori, rappresentando così un investimento e un valore condiviso per tutti i soggetti coinvolti. A tal fine si riconosce l'importanza dell'analisi del fabbisogno formativo, tenuto conto anche del bilancio delle competenze acquisite, quale strumento che consente di identificare le competenze da sviluppare per aumentare la competitività aziendale e la professionalità delle persone e sulla cui base sarà elaborato il relativo piano formativo.

A far data dall'01 gennaio 2023 l'Azienda, nell'arco del contratto di appalto in essere, coinvolgerà i lavoratori in forza utilizzando anche le ore di formazione previste dal CCNL sez. Quarta – titolo VI art.7. Il diritto soggettivo di cui al comma 6 e 7 dell'art.7 sopra citato, sarà esigibile per iniziative di formazione impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda, sulle quali l'Azienda, d'intesa con la RSU ha dato informazione ai lavoratori.

#### **ART. 19 CONTRIBUTO OBBLIGATORIO PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

La legge sulla previdenza complementare prevede l'obbligo da parte dell'azienda di dare un contributo al dipendente, pari al 2% calcolato sul minimo tabellare ed esclusivamente nei casi di sottoscrizione con il fondo Cometa. Le parti convengono quale condizione di miglior favore hanno stabilito di versare il 3% calcolandolo non solo sul minimo tabellare ma anche su altri istituti salariali quali: indennità di funzione, scatti di anzianità, superminimo e altri elementi.

Nessun obbligo da parte aziendale di versare il contributo a coloro i quali versano la propria quota di previdenza complementare all'INPS o in altri fondi da loro scelti.

#### **ART.20 BANCA ORE SOLIDALE**

Le Parti si accordano di incontrarsi per valutare la corretta applicazione della Banca Ore solidale entro la fine del corrente anno 2023.

A.S. AN

e.g. 6

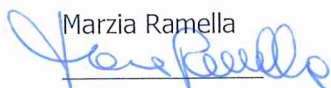
Le parti si danno atto che il presente accordo è migliorativo rispetto alle condizioni del CCNL e rispetto ai precedenti accordi sindacali in materia e che pertanto sono tutti integralmente sostituiti ed assorbiti dal presente accordo. Qualora una delle due parti ritenesse di dover modificare, integrare o sostituire quanto previsto in uno o più degli articoli precedenti richiederà un incontro con l'altra parte.

Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti in forza con sede di lavoro presso l'Unità Operativa di Savigliano.

Savigliano, lì 16 giugno 2023

Bouygues E&S Italia S.p.A.

Marzia Ramella



Aldo Pirola



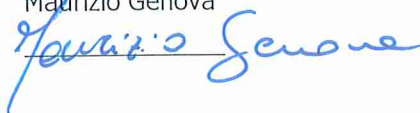
UILM-UIL Cuneo

Paolo Giordanengo

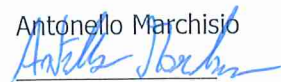


RSU

Maurizio Genova



Antonello Marchisio



Federmeccanica Assisistal | Fim-Cisl | Fiom-Cgil | Uilm-Uil

# Industria metalmeccanica e della installazione di impianti

Contratto Collettivo Nazionale  
5 Febbraio 2021



Art. 6. - *Reperibilità.*

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione della Direzione aziendale per sop-  
perire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità  
dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario  
di lavoro legale e contrattuale.

L'Azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà informazione preven-  
tiva alla Rappresentanza sindacale unitaria, di norma in apposito incontro, illu-  
strandone le modalità applicative che intende adottare, il numero dei lavoratori  
coinvolti e le loro professionalità.

Le Aziende che utilizzano l'istituto della reperibilità incontreranno con pe-  
riodicità annuale la Rappresentanza sindacale unitaria per verificare l'applicazione  
dell'istituto anche in relazione all'utilizzo della deroga al riposo giornaliero con  
specifico riferimento alla tipologia dei casi, alla loro frequenza e in relazione al  
carattere di eccezionalità della stessa.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'Azienda in turni di reperibilità definiti  
secondo una normale programmazione plurimensile di norma previo preavviso  
scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive  
dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici, le aziende provve-  
deranno ad avvicendare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile  
di lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni  
di reperibilità.

Nel caso in cui il lavoratore ritenga sussistere un giustificato motivo che, an-  
che temporaneamente, non gli permette lo svolgimento dei turni di reperibilità,  
può chiedere un incontro alla Direzione aziendale per illustrare le sue ragioni con  
l'eventuale assistenza di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficace ed efficace  
ed al contempo consentire al lavoratore di svolgere una normale vita di relazione,  
l'azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate per evitare che il lavoratore  
debba permanere presso un luogo definito.

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immedia-  
tamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo - in modo da  
raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata fatta  
salva diversa pattuizione aziendale - e dovrà informare l'azienda del prevedibile  
tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma compor-  
tamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'in-  
dennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare di cui agli articoli 8 e  
seguenti, Sezione quarta, Titolo VIII.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) oraria;  
b) giornaliera;  
c) settimanale.

La reperibilità settimanale non potrà eccedere le due settimane consecutive  
su quattro e non dovrà comunque coinvolgere più di sei giorni continuativi.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno  
al lavoratore un compenso specifico, avente natura retributiva, differenziandolo  
rispetto a quello dovuto per i casi di intervento e tra loro non cumulabili, non in-  
feriori, a decorrere dal 1° giugno 2021, ai seguenti valori espressi in euro:

LIVELLO	b)			c)		
	COMPENSO GIORNALIERO 16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	COMPENSO SETTIMANALE 6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
D1-D2-C1	4,95	7,45	8,05	32,20	32,80	35,30
C2-C3	5,90	9,26	9,93	38,76	39,43	42,79
SUPERIORE AL C3	6,78	11,15	11,74	45,05	45,64	50,01

L'importo orario di reperibilità viene determinato dividendo per 16 gli importi  
espressi nella prima colonna (16 ore - giorno lavorato) della precedente tabella.

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è  
in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda.

Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo  
dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un  
trattamento pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiora-  
zioni.

Le ore di intervento effettuato, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano  
nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e  
saranno compensate con le maggiorazioni previste dal presente Contratto nazionale  
per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.

Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite  
come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale  
orario contrattuale.

Sulla base delle leggi vigenti e ferma restando la possibilità di accordi azien-  
dali in materia, si concorda che è permessa la deroga, che non può assumere ca-  
rattere di strutturabilità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive per i lavoratori  
che prestano la loro opera in regime di reperibilità garantendo, in ogni caso, un  
riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore ed accordando una protezione  
appropriata.

In aggiunta al compenso per reperibilità, al trattamento economico per il tempo di viaggio e della retribuzione dovuta per la prestazione effettuata, per ogni chiamata da parte dell'azienda seguita da intervento effettivo sarà riconosciuto un compenso pari a 5,00 euro.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento le spese di viaggio saranno rimborsate; la quantificazione del rimborso sarà effettuata secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto.

Il personale direttivo è escluso dall'applicazione della presente normativa. L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente articolo sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 2120 Codice civile, le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali che regolamentano la materia disciplinata nel presente articolo.