

Art. 9 Orario di Lavoro del personale non viaggiante

CCNL 2013-2015	Commento	IPOTESI di ACCORDO 3-12-2017	Commento
----------------	----------	------------------------------	----------

Art. 9 Orario di Lavoro del personale non viaggiante

CCNL 2013-2015	Commento	IPOTESI di ACCORDO 3-12-2017	Commento
<p>1. La durata dell'orario di lavoro è di norma 39 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere, ripartite fra il lunedì e il venerdì. L'orario di lavoro potrà altresì essere distribuito fra il martedì ed il sabato salvo quanto previsto dai successivi commi e dalle deroghe in calce al presente articolo. La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, da calcolarsi su un arco temporale di 6 mesi al netto delle giornate non lavorate ma retribuite.</p>	<p>la norma era molto chiara nel definire gli elementi che compongono l'orario di lavoro: l'orario di lavoro in 8 ore, 5 giorni, 39 ore settimanali. Unica deroga prevista in questa formulazione è la possibilità di lavorare dal martedì al sabato e la media settimanale di 48 ore comprensive di 9 ore settimanali di straordinario in un arco di 6 mesi (modificato nel nuovo comma 5)</p>	<p>1. La durata dell'orario di lavoro è di norma 39 ore settimanali da calcolarsi su un arco temporale di 4 mesi al netto delle giornate non lavorate ma retribuire. L'orario di lavoro può essere distribuito su 5 o su 6 giorni. Il giorno di riposo coincide con la domenica.</p>	<p>1) 39 ore su 4 mesi (ex comma 1 6 mesi) 2) distribuzione a discrezione dell'impresa 5 o 6 giorni! al netto delle " giornate non lavorate ma retribuire" (come nell'art.11 ... il senso?!)</p> <p>1) eliminato il massimo di 8 ore giornaliere 2) eliminata la ripartizione Lunedì/Venerdì come anche la ripartizione Martedì/Sabato, eliminate le deroghe in calce al CCNL scaduto</p>
<p>2. La distribuzione dell'orario normale di lavoro, l'inizio ed il termine della giornata lavorativa costituiscono oggetto di esame preventivo tra le parti.</p>	<p>la norma prevede che l'orario è "oggetto di esame congiunto". Se passa L'ipotesi sarà abolito!</p>	<p>2. le ore di lavoro prestate nella giornata di sabato, qualora l'orario ordinario sia distribuito su 6 giorni, vanno retribuire con la maggiorazione del 20%. Quelle prestate la domenica, qualora non giornata di riposo, vanno retribuite con la maggiorazione del 35% per un massimo di 26 settimane nell'arco dell'anno. Tale limite può essere modificato in accordo fra Azienda e Rsu, OOSS stipulanti il presente CCNL e competenti territorialmente.</p>	<p>1) per evitare lo straordinario, la distribuzione del lavoro al sabato (6gg) permette di risparmiare anche lo straordinario del sabato! Sempre sul sabato, non c'e' più una prestazione minima (ex comma 3) 2) possibile 26 domeniche lavorative cosa precedentemente prevista per il sabato (excomma3) ora di domenica!</p>

Art. 9 Orario di Lavoro del personale non viaggiante

CCNL 2013-2015	Commento	IPOTESI di ACCORDO 3-12-2017	Commento
			<p>3)allungare a 6 giorni significa allungamento il nastro lavorativo che influenza sul tempo di vita e sul salario ...</p> <p>4) le Rappresentanze e le OOSS possono modificare in peggio (sic!)</p> <p>Eliminato il 2° comma, l'orario normale di lavoro non sarà più oggetto di esame congiunto! L'impresa può decidere in autonomia.</p>
<p>3. L'orario di lavoro potrà essere distribuito, per le imprese legate all'attività di logistica nonché per quelle che svolgono le attività di cui al D.LGVO 261/99, in base a quanto previsto dal comma 5, dal lunedì al sabato. I sabati lavorativi dovranno essere contenuti, di norma, in 26 annui; la prestazione minima del sabato non potrà essere inferiore a quattro ore, mentre il restante orario sarà distribuito in maniera uniforme nelle restanti giornate. Le ore di lavoro prestate al sabato saranno retribuite con la maggiorazione del 18%.</p>	<p>Eliminando questo comma: si supera la norma specifica dell'attività logistica -- inserito nel 2005, non prevista per altri settori es. spedizionieri e merci-- lavoro al sabato (questo avvenne x fare digerire la famosa ed abusata "unificazione contrattuale". I 26 sabati lavorativi passano alla domenica;si superano il numero di ore minime (4 ore); la maggiorazione al 18% diventerà 20% (nuovo comma2)</p>	<p>3. La prestazione lavorativa giornaliera ordinaria può essere articolata con un minimo di 6 ore di orario di orario continuativo ed un massimo di 9 ore, distribuite su un nastro lavorativo di 12 ore, frazionabile una sola volta per la pausa pranzo, la prestazione settimanale non può essere inferiore a 30 ore</p>	<p>Come nel precedente CCNL, l'orario ordinario può essere articolato da 6 a 9 ore ma nel nuovo articolato viene stabilito il nastro lavorativo di 12 ore, questo determinerebbe che la pausa potrebbe essere di 3 ore (almeno 2 volte alla settimana). La prestazione minima è di 30 ore (12-12-6).</p>

Art. 9 Orario di Lavoro del personale non viaggiante

CCNL 2013-2015	Commento	IPOTESI di ACCORDO 3-12-2017	Commento
<p>4. L'orario di lavoro potrà essere distribuito, in caso di prestazione su cinque giorni, anche in maniera non omogenea nell'arco della settimana, in base a quanto previsto dal comma 5, fermo restando il minimo di 6 ed il massimo di 9 ore giornaliere ordinarie. La distribuzione ha carattere strutturale e sarà modificabile solo in presenza di nuovo accordo</p>	<p>Questo articolo da lungo tempo presente sembrava la migliore ed equilibrata concessione fatta alle imprese. La nuova soluzione trovata dimostra quando si fanno concessioni ... non ci sono freni (nuovo comma 3)</p>	<p>4. l'orario normale di lavoro viene comunicato al lavoratore, di norma, all'inizio di ogni anno. La distribuzione dell'orario di lavoro, l'inizio e il termine della giornata lavorativa per l'intera azienda, per unità produttive, per reparti o per funzioni, costituiscono oggetto di esame preventivo fra Azienda e Rsu/Rsa, OOSS firmatarie di CCNL e competenti per territorio. Tale orario può essere modificato, per esigenze tecniche, organizzative, produttive aziendali, una volta entro i 12 mesi successivi, cmq non prima dei 6 mesi della sua attivazione, attraverso ulteriore esame preventivo fra Azienda e Rsu/OOSS. Resta ferma la durata dell'orario di lavoro ordinario di 39 ore settimanali, qualora nell'arco di 4 mesi la media oraria fosse superiore a tale limite le ore eccedenti vanno retribuire con prestazione straordinaria. Ogni prestazione richiesta ed eccedente il normale orario giornaliero programmato, viene retribuita e maggiorata con la maggiorazione corrispondente del lavoro straordinario.</p>	<p>l'orario normale viene comunicato una volta ogni anno ... ed è discusso dalle parti ma resta una scelta aziendale ... una volta l'anno la possono modificare. L'orario settimanale resta di 39 ma distribuito in 4 mesi ... eliminando ex comma 4: l'orario di lavoro su sei giornate e la distribuzione dello stesso in maniera non omogenea nell'arco della settimana, saranno oggetto di "esame preventivo" e non "nuovo accordo" ... con Rsu/Rsa OOSS. quindi modificabile come nuovo comma3 es. minimo (6 ore) e massimo (9 ore),nastro lavorativo di 12 ore. Nessuna contropartita economica nella distribuzione oraria su 6 giorni e fine degli straordinari ...</p>

Art. 9 Orario di Lavoro del personale non viaggiante

CCNL 2013-2015	Commento	IPOTESI di ACCORDO 3-12-2017	Commento
<p>5. L'esistenza delle esigenze organizzative per ripartire l'orario di lavoro su sei giornate e la distribuzione dello stesso in maniera non omogenea nell'arco della settimana, saranno oggetto di accordo tra azienda e le RSU/RSA, le OO.SS competenti territorialmente, le OO.SS. nazionali. A livello aziendale verranno definite le condizioni economiche spettanti ai lavoratori con orario di lavoro distribuito in maniera non omogenea. L'intesa relativa alla distribuzione dell'orario di lavoro su sei giorni non dovrà comunque comportare <i>oneri aggiuntivi a carico dell'azienda</i>. In caso di <i>controversia</i> insorta a livello di azienda le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello regionale tra i rappresentanti dell'Associazione datoriale interessata e le rispettive Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del contratto. Tale incontro dovrà essere svolto entro 10 giorni successivi alla</p>	<p>a) per orari non omogenei è necessario un "accordo" b) vengono definite le condizioni economiche specifiche per chi fa questi orari non omogenei ... anche se senza oneri aggiuntivi (norma insensata inserita nel 2005) b) sulle controversie norma poco funzionale ...</p> <p>TUTTO ELIMINATO!</p>	<p>5. la durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore comprese le ore di lavoro straordinario da calcolarsi su un arco temporale di 4 mesi al netto delle giornate non lavorate ma retribuite.</p>	<p>Resta tutto uguale: 39 ore + 9 ore di straordinario in 4 mesi, prima era in 6 mesi (ex Comma 1)</p>

Art. 9 Orario di Lavoro del personale non viaggiante

CCNL 2013-2015	Commento	IPOTESI di ACCORDO 3-12-2017	Commento
<p>formalizzazione della conclusione dell'esame in sede di unità produttiva. Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale. Permanendo il disaccordo, la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni nazionali che si incontreranno entro 10 giorni successivi.</p>			
<p>6. Se il lavoro prestato nella giornata di sabato ha carattere di occasionalità dà luogo al pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale oraria maggiorata del 50%. Detta percentuale assorbe fino a concorrenza le maggiorazioni per il lavoro straordinario. Nel caso sia concesso il riposo compensativo la suddetta percentuale è ridotta al 20%.</p>	<p>sabato straordinario al 50% se giornata recuperata, pagata al 20%</p>	<p>6. l'esistenza delle esigenze organizzative per ripartire l'orario di lavoro su 4 giornate e/o modifiche dell'orario , ulteriori a quelle normate al precedente comma 4 saranno oggetto di accordo azienda e Rsu/Rsa, OOSS stipulanti e competenti territorialmente, tenendo presenti le esigenze dei dipendenti nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Sarà altresì oggetto di accordo tra Azienda e Rsa, OOSS stipulanti il presente CCNL l'eventuale programmazione di giornate lavorative di 10 ore, le relative modalità, le quantità e l'articolazione. la decima ora sarà cmq retribuita con la maggiorazione del 35%</p>	<p>distribuzione orario su 4 giorni, e 10 ore al giorno di cui la decima pagata al 35% ... uniche flessibilità OGGETTO DI "ACCORDO" (anche comma 17) uno dei pochi rimasti ... per rispondere alle "esigenze dei dipendenti nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"</p>

Art. 9 Orario di Lavoro del personale non viaggiante

CCNL 2013-2015	Commento	IPOTESI di ACCORDO 3-12-2017	Commento
<p>7. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata nel luogo di lavoro per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio, è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inoperosità.</p>		<p>7. IDEM</p>	
<p>8. Durante la giornata il lavoratore, anche in relazione all'organizzazione del lavoro aziendale, per la consumazione del pasto ha diritto ad una pausa non retribuita da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 120 minuti. Eventuali specifiche esigenze produttive saranno oggetto di esame a livello aziendale e/o territoriale con le Rsa/rsu, le OOSS. stipulanti e territorialmente competenti (new2017) e potranno comportare l'estensione della pausa sino ad un massimo di 180 minuti fermo restando il pagamento, a titolo di orario disagiato, di una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria per il periodo di maggior estensione della pausa, ovvero mensilmente saranno</p>	<p>PAUSA: minimo 30 max 2 ore, eccezione 3 ore di cui ultima ora il 10% paga base</p>	<p>8. IDEM</p> <p>Si aggiunge solo: stipulanti e territorialmente competenti (new2017)</p>	<p>anche se la pausa di 3 ore richiede di "un'esame congiunto" diventa non necessario se l'azienda attua il nuovo comma 3 per almeno 2 volte la settimana si potranno fare pause di 3 ore ... funzionali nelle aree operative!</p> <p>si toglie il "delegato d'impresa" retaggio del passato.</p>

Art. 9 Orario di Lavoro del personale non viaggiante

CCNL 2013-2015	Commento	IPOSTESI di ACCORDO 3-12-2017	Commento
maturate due ore di permesso retribuito; l'alternativa e' in relazione alle esigenze aziendali, previa verifica delle modalita' applicative con le R.S.U/Rsa, il delegato d'impresa, le OO.SS stipulanti il presente CCNL, competenti territorialmente. Nella definizione della pausa si dovra' comunque tenere conto della localizzazione dell'unita' produttiva e della situazione dei trasporti pubblici.			
9. Gli addetti all'uso di attrezzature munite di videoterminali e dei call-center saranno adibiti all'uso dei medesimi in conformita' alle normative di cui al D.LGVO 81/2008 (Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro) e successive modifiche.		9. IDEM	

Art. 9 Orario di Lavoro del personale non viaggiante

CCNL 2013-2015	Commento	IPOTESI di ACCORDO 3-12-2017	Commento
<p>10. L'eventuale istituzione di turni continuativi di lavoro e/o orari sfalsati della durata di 8 ore giornaliere, nonché l'eventuale distribuzione dell'orario di lavoro in modo non uniforme per i diversi reparti produttivi dovrà essere concordata tra le parti.</p>	<p>Sparisce il termine orario sfalsato!</p>	<p>10. Per i lavoratori qualificati notturni ai sensi dell'art.1 del D.Lgvo 8/4/2003 n.66, non che per i lavoratori operanti in turni continuativi avvicendati sulle 24 ore, per ciascun turno notturno la durata massima non può eccedere le 8 ore e l'orario verrà ridotto di 15 minuti.</p>	<p>Ex art. 12</p>
<p>11. Si intendono per orari sfalsati quelli che hanno inizio almeno due ore prima o dopo l'inizio dell'orario normale di lavoro fissato ai sensi del comma 2.</p>	<p>Con l'eliminazione di questa norma si perde il valore del termine "orario sfalsato" ... la linea perseguita è la fine dell'"orario normale" di lavoro</p>	<p>11. Ai lavoratori che effettuano turni continuativi, avvicendati e/o sfalsati con orario continuato, ferma restando la durata dell'orario settimanale, viene accordato per ciascun turno di 8 ore una pausa retribuita di 30 minuti.</p> <p>il cui utilizzo sarà definito di intesa tra le parti.</p>	<p>Ex art.12, 3° parte. Si aggiunge turni "avvicendati" e si toglie le modalità come farla fruire, (ex comma 12) definita fra le parti!</p>
<p>12. L'istituzione di detti turni e/o orari sfalsati è finalizzata alla contrazione delle prestazioni straordinarie. Per i lavoratori qualificati notturni ai sensi dell'art.1 del D.LGVO 8/4/2003, n. 66, nonché per i lavoratori operanti in turni continui avvicendati sulle 24 ore, per ciascun turno notturno di 8 ore l'orario di lavoro verrà ridotto di 15 minuti.</p>		<p>12. Nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, si curerà che gli stessi, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso, garantendo a ciascuno, oltre al riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per settimana.</p>	<p>Ex art.13</p>

Art. 9 Orario di Lavoro del personale non viaggiante

CCNL 2013-2015	Commento	IPOTESI di ACCORDO 3-12-2017	Commento
<p>Ai lavoratori che effettuano turni continuativi e/o sfalsati con orario continuato, ferma restando la durata dell'orario settimanale, viene accordata per ciascun turno di 8 ore una pausa retribuita di 30 minuti, il cui utilizzo sarà definito di intesa tra le parti.</p>			
<p>13. Nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, si curerà che gli stessi, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso, garantendo a ciascuno, oltre al riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per settimana.</p>		<p>13. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, sostituzione che dovrà comunque avvenire entro un tempo massimo di 2 ore.</p>	<p>ex art.14</p>
<p>14. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, sostituzione che dovrà comunque avvenire entro un tempo massimo di 2 ore</p>	<p>Nuovo art. 13</p>	<p>14. In aggiunta ai gruppi di ore spettanti per le festività abolite ai sensi del successivo art. 14, vengono riconosciute 40 ore annuali complessive in 5 gruppi di 8 ore ciascuno da usufruire mediante permessi individuali e/o collettivi retribuiti in ragione di anno di servizio o frazione di esso. I permessi dovranno essere usufruiti secondo modalità concordate tra le parti tenendo anche conto delle specifiche</p>	<p>ex. Comma 16</p>

Art. 9 Orario di Lavoro del personale non viaggiante

CCNL 2013-2015	Commento	IPOTESI di ACCORDO 3-12-2017	Commento
		<p>esigenze aziendali e saranno inoltre riproporzionati su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative post-partum, aspettativa, ecc.) fatto salvo quanto previsto dalle predette modalità concordate tra le parti. Qualora non fruiti entro l'anno di maturazione (1 gennaio - 31 dicembre) decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di aprile successivo.</p>	
<p>15. Per il solo personale di magazzino e/o ribalta, fermo restando la durata dell'orario contrattuale e l'intervallo di cui al precedente 8° comma, potrà essere anticipato o posticipato l'inizio dell'attività lavorativa per un massimo di 2 ore giornaliere, previo accordo con le R.S.U.. In ogni caso la diversa distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere richiesta per più di 6 settimane nell'arco dell'anno.</p>	<p>Sarà abrogata? ... o in un cavillo da qualche altra parte?</p>	<p>15. una diversa programmazione dell'orario di lavoro prestabilito, come previsto dai precedenti commi 4 e 6, sarà attuabile per un massimo di 4 settimane nell'arco di un anno e darà luogo ad una indennità di disagio pari a 50 euro per ogni settimana. Tale diversa programmazione sarà comunicata al lavoratore ed alla Rsu aziendale almeno una settimana prima dell'effettuazione</p>	<p>NUOVA NORMA LEGATA FLESSIBILITA' OLTRE ALLE ALTRE (art. 59; art. 69 e 70 Logistica) e sopra indicate agli art. 4 e 6</p> <p><u>si aggiunge:</u> ulteriori 4 settimane NON CONTINUATIVE (le 4 continuative le troviamo al art.59) in cui le imprese possono modificare l'orario di lavoro prestabilito dando un indennità di 50 euro a settimana. La variazione basta la comunicazione, NON C'E' nessuna contrattazione!</p>

Art. 9 Orario di Lavoro del personale non viaggiante

CCNL 2013-2015	Commento	IPOTESI di ACCORDO 3-12-2017	Commento
<p>16. In aggiunta ai gruppi di ore spettanti per le festività abolite ai sensi del successivo art. 14, vengono riconosciute 40 ore annuali complessive in 5 gruppi di 8 ore ciascuno da usufruire mediante permessi individuali e/o collettivi retribuiti in ragione di anno di servizio o frazione di esso. I permessi dovranno essere usufruiti secondo modalità concordate tra le parti tenendo anche conto delle specifiche esigenze aziendali e saranno inoltre riproporzionati su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative post-partum, aspettativa, ecc.) fatto salvo quanto previsto dalle predette modalità concordate tra le parti. Qualora non fruiti entro l'anno di maturazione (1 gennaio - 31 dicembre) decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di aprile successivo.</p>	<p>Nuovo comma 14</p>	<p>16. prestazioni lavorative collocate in orari diversi da quelli previsti dal normale orario di lavoro possono essere richieste dall'azienda in <u>regime di flessibilità, al personale operativo, purché vengano collocate all'interno di calendari quadrimestrali</u>. Il lavoratore inserito in tali calendari percepisce una indennità pari a 8 euro per giornata di flessibilità inserita nel programma. Tale indennità non è dovuta nel caso in cui la prestazione lavorativa sia inferiore a quella prevista dal normale orario di lavoro, ma ricompresa all'interno dell'articolazione d'orario programmata. Il lavoratore può essere inserito in tali calendari fermo restando il limite massimo complessivo di 16 settimane di prestazioni in flessibilità realmente effettuata. Per le ore lavorate in regime di flessibilità eccedenti il normale orario di lavoro programmato, l'azienda corrisponde inoltre una maggiorazione pari al 20% della paga globale.</p>	<p>flessibilità in calendari quadrimestrali per i lavoratori delle aree operative, indennità di 8 euro giornaliero ... non dovuto nel caso la prestazione è inferiore del normale orario di lavoro massimo 16 settimane,</p>

Art. 9 Orario di Lavoro del personale non viaggiante

CCNL 2013-2015	Commento	IPOTESI di ACCORDO 3-12-2017	Commento
<p>17. Per i lavoratori inseriti in turni continuativi e/o orari sfalsati che godono della pausa retribuita di 30 minuti giornalieri, la predetta riduzione viene fruita di norma per il 50% con le medesime modalità previste nel precedente comma e il restante 50%, qualora non fruito entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione, verrà retribuito con la retribuzione in atto al momento della scadenza, entro il mese di aprile successivo. Quanto sopra non si applica alle imprese che attuino la riduzione dell'orario di lavoro su base giornaliera o settimanale</p>		<p>17. I calendari quadrimestrali vengono comunicati dall'azienda ogni 4 mesi e le modalità operative per l'applicazione della flessibilità di cui al comma precedente, anche a carattere settimanale o mensile, sono oggetto di accordo a livello aziendale con le Rsu/le OOSS stipulanti il CCNL. Sono fatti salvi gli accordi aziendali e territoriali su orario e flessibilità in vigore alla data di sottoscrizione del presente CCNL.</p>	<p>Calendari quadrimestrali, come il comma 6 “oggetto di accordo”</p> <p>FLESSIBILITA': settimanale o mensile</p>
<p>18. La riduzione di orario non si applica, fino a concorrenza, ai lavoratori che già godono, per effetto di trattamenti collettivi precedenti, di riduzioni per lo stesso titolo.</p>		<p>Sono fatti salvi gli accordi aziendali e territoriali su orario di lavoro e flessibilità in vigore alla data di sottoscrizione del presente CCNL</p>	<p>Fatti salvi gli accordi ... se resisteranno agli urti della precarietà ...</p>

Art. 9 Orario di Lavoro del personale non viaggiante

CCNL 2013-2015	Commento	IPOTESI di ACCORDO 3-12-2017	Commento
----------------	----------	------------------------------	----------

19. Per il personale addetto alla **filiera logistica dell'e-Commerce (e-Fulfilment)**, assunto a partire dal 1 luglio 2000 l'orario di lavoro settimanale, calcolato come media nell'arco di 4 mesi, è stabilito in 38 ore dal lunedì al sabato con un minimo di 30 e un massimo di 48 ore settimanali; la prestazione ordinaria giornaliera non potrà essere inferiore alle 5 ore e non superiore alle 10 ore, ferme restando le normative di legge inerenti le pause. Per prestazioni superiori alle otto ore, sarà concessa una pausa retribuita di mezz'ora. Tra ciascuna prestazione settimanale ed un'altra, sarà garantito, ogni due settimane, un periodo di riposo continuativo di almeno due giornate. Resta inteso che si è in presenza di orario multiperiodale, formalmente determinato, solo allorché l'imprenditore ha programmato il predetto orario e lo ha formalizzato con le modalità di cui all'art. 12 del R.D 10/9/1923 n. 1955 ed alle normative di legge in vigore. Non si farà luogo al pagamento di alcuna maggiorazione per le ore lavorate di sabato; restano ferme le maggiorazioni per il lavoro prestato di notte ai sensi dell'articolo 17; restano ferme le maggiorazioni di cui all'art.18 per il lavoro straordinario; i permessi di cui al comma 13 del presente articolo sono ridotti a 20 ore in ragione di anno di servizio o frazione esso.

DEROGHE 1. Il solo personale esterno che svolge stabilmente ed esclusivamente la propria attività nel settore dei traffici degli ortofrutticoli e dei generi deperibili, operando fisicamente presso gli scali ferroviari e/o le dogane, fermo restando la durata dell'orario normale di cui al presente articolo, è escluso dalla ripartizione in 5 giornate. Conseguentemente per il personale stesso non si darà luogo al pagamento della maggiorazione del 50% per le ore lavorate di sabato. 2. Per il personale addetto ai traslochi, la durata normale di lavoro potrà essere ripartita in cinque giornate dal martedì al sabato, restando inteso che tutte le norme del presente contratto, relative alla giornata del sabato, varranno integralmente per la giornata di lunedì.

E-FULFILMENT Internet ha creato in pochi anni una grande piazza dove ogni giorno si incontrano e intrattengono relazioni centinaia di milioni di soggetti: questo mercato è il più grande che sia mai esistito e presenta caratteristiche del tutto nuove. E' attivo 24 ore su 24, per 365 giorni l'anno. Consente a tutti i potenziali clienti della terra, un confronto istantaneo tra beni analoghi prodotti in luoghi molto lontani tra loro. Permette di fare acquisti in tempo reale con pagamenti on-line. Nasce l'e-Commerce. Questo nuovo tipo di fare transazioni in rete mette in discussione l'attuale struttura dei canali commerciali tradizionali poiché si fonda su un contatto diretto tra produttore e cliente senza ulteriori mediazioni. All'intermediario commerciale si sostituisce l'impresa di trasporto-spedizione-logistica che vede dischiudersi un nuovo vasto campo di attività: l'e-Fulfilment cioè il soddisfacimento degli ordini on-line andando ben oltre la semplice distribuzione fisica delle merci. L'e-Fulfilment rispetto ai tradizionali servizi logistici fin qui conosciuti (magazzinaggio, trasporto e consegna) comprende la presa dell'ordine direttamente dal cliente finale, l'incasso e i servizi post-transazione quali rese, riparazioni, ecc. In altre parole le imprese destinatarie della presente normativa saranno chiamate a "salire" e a "scendere" lungo la catena della distribuzione dei beni per offrire nuovi servizi a valore aggiunto alle imprese, ridefinendo il concetto stesso di catena logistica fino a inglobarvi attività, come quella bancaria, che nell'accezione corrente non vi erano comprese. L'e-Fulfilment collegato all'e-Commerce Business to Business (B2B) e ancor più al Business to Consumer (B2C) richiederà alle aziende massima flessibilità negli orari per gestire gli ordini in qualsiasi ora e preparare le spedizioni e realizzare le consegne nelle ore e nei giorni più graditi alla clientela. Richiederà inoltre, da una parte, nuove professionalità (parabancarie, informatiche, tecnico-meccaniche connesse alla manutenzione dei beni) e dall'altra nuove modalità della prestazione lavorativa,

Art. 9 Orario di Lavoro del personale non viaggiante

CCNL 2013-2015

Commento

IPOTESI di ACCORDO 3-12-2017

Commento

come il telelavoro. Le parti provvederanno pertanto ad inserire tali nuove figure professionali nel nuovo inquadramento e s'incontreranno entro il 31/12/2000 Per definire un'apposita normativa inerente il telelavoro. Le parti si danno atto che, la presente normativa è volta ad intercettare questa nuova attività emergente forte di enormi potenzialità occupazionali. Si conviene pertanto che la successiva normativa inerente la speciale regolamentazione dell'orario di lavoro atta a soddisfare le indispensabili esigenze di flessibilità richieste dalla nuova attività, sarà applicabile unicamente ai nuovi assunti dal 1° luglio 2000 che verranno espressamente dedicati all'e-Fulfillment. Le parti pertanto riconoscono che l'utilizzo di sistemi telematici e/o di posta elettronica ovvero di altri sistemi di comunicazione informatica nell'ambito delle attività svolte non costituisce di per sé condizione sufficiente per l'applicazione della speciale regolamentazione inerente l'E-Fulfillment che deve essere unicamente intesa a regolamentare tale specifica nuova attività svolta con nuova occupazione.

DICHIARAZIONE A VERBALE Le parti si danno atto che nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'Art.1 del RDL. 15.3.1923 n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive. A tale effetto ed ai sensi dell'Art.3, n. 2 del RD. 10.9.1923, n. 1955 (Regolamento per l'applicazione del Regio Decreto Legge sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro, "quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello del primo livello.

DICHIARAZIONE A VERBALE Con il presente articolo le Parti hanno inteso disciplinare la materia dell'orario di lavoro in maniera più aderente alle esigenze organizzative e produttive delle imprese; si intendono pertanto superati e quindi non più applicabili le norme sui nastri lavorativi previste da accordi territoriali