



**AZIENDA INTERCOMUNALE
ROTALIANA S.p.A. –
SOCIETÀ BENEFIT**

oooooooooooo

**ACCORDO INTEGRATIVO
AZIENDALE**

Sottoscritto in data 29 luglio 2026

Addì 29 luglio 2026, presso l'Azienda Intercomunale Rotaliana S.p.A. – Società Benefit, via Milano nr. 10 a Mezzolombardo, tra l'Azienda Intercomunale Rotaliana S.p.A – Società Benefit (di seguito anche denominata "AIR" o "l'azienda") rappresentata dal Procuratore speciale Dott.

Lorenzo Passerini	Procuratore speciale
-------------------	----------------------

e

le organizzazioni sindacali

FILCTEM/CGIL rappresentata dai Signori

Franco Weber	Segretario Generale FILCTEM/CGIL
Federica Dalsass	Funzionaria FILCTEM/CGIL

FLAEI/CISL rappresentata dal Sig.

Piergiorgio Polignano	Segretario FLAEI/CISL
Nicola Moraschini	Segretario FLAEI/CISL

UILTEC/UIL rappresentata dai Signori

Giuseppe Enrico Di Chiara	Segretario UILTEC/UIL
Alessandro Zanetti	Rappresentante dei lavoratori

insieme anche denominati "le Parti",

in relazione alle modifiche, già intervenute e quelle in previsione, nell'assetto organizzativo di AIR S.p.A. – Società Benefit, si è ritenuto opportuno ridefinire i primari aspetti organizzativi per il corretto svolgimento delle attività istituzionali della medesima Società

si concorda quanto segue:

Premessa

Con il presente accordo le Parti intendono confermare, con alcuni correttivi ed integrazioni, il contenuto dell'accordo integrativo aziendale sottoscritto in data 20 gennaio 2025 ed avente durata sperimentale di 12 mesi. L'obiettivo dell'accordo è quello di accrescere il senso d'appartenenza e di responsabilità del personale, favorendo la conciliazione ed il migliore equilibrio fra i tempi di vita e i tempi di lavoro, perseguendo positivi effetti sul livello qualitativo delle attività, dei servizi, e, più in generale, sulla competitività aziendale e sull'occupazione.

Si tratta, pertanto, di convergere su una rinnovata cultura aziendale basata sulla fiducia, autonomia, responsabilità e correttezza, in cui il personale è risorsa fondamentale, in coerenza con quanto già considerato dalle finalità previste all'atto della qualificazione aziendale di Società Benefit.

A) ORARIO DI LAVORO (art. 27)

A.1 - personale con qualifica impiegatizia

Come da CCNL, la durata dell'orario normale di lavoro è pari a 38 ore settimanali con ripartizione, di norma dal lunedì al venerdì, con durata della prestazione ordinaria effettiva giornaliera di 8,30 ore in tutte le giornate dal lunedì al giovedì e di 4,00 ore il venerdì: ad effetto della distribuzione così adottata, l'orario ordinario si completa e termina alle ore 13.00 del venerdì.

 FD

Nello svolgimento della prestazione lavorativa e nel rispetto della durata giornaliera stabilita, il personale è tenuto a rispettare le seguenti fasce di presenza, fatto salvo le esigenze di servizio eventualmente richieste da parte del Responsabile:

	fascia flessibile (mattina)	fascia obbligatoria (mattina)	fascia pausa pranzo	fascia obbligatoria (pomeriggio)	fascia flessibile (pomeriggio)
lunedì - giovedì	07:30 - 09:00	09:00 - 12:00	12:00 - 14:30	14:30 - 16:30	16:30 - 18:30
	fascia flessibile (mattina)	fascia obbligatoria (mattina)	fascia flessibile		
venerdì	07:30 - 09:00	09:00 - 12:00	12:00 - 13:00		

impiegati dello sportello del servizio idrico integrato

	fascia flessibile (mattina)	fascia obbligatoria (mattina)	fascia pausa pranzo	fascia obbligatoria (pomeriggio)	fascia flessibile (pomeriggio)
lunedì - giovedì	07:30 - 08:30	08:30 - 12:00	12:00 - 14:30	14:30 - 16:00	16:00 - 18:30
	fascia flessibile (mattina)	fascia obbligatoria (mattina)	fascia flessibile		
venerdì	07:30 - 08:30	08:30 - 11:30	11:30 - 13:00		

Per tutto il personale con qualifica impiegatizia:

- durata pausa pranzo non retribuita minimo 45 minuti;
- si istituisce un monte ore di flessibilità su base mensile nel limite di -10h/+20h, limitatamente alle ore riferite alle fasce di flessibilità, a scorrimento automatico da un mese all'altro con base di calcolo al minuto. Resta chiarito e inteso che alla fine di ogni mese non sono ammessi debiti/crediti orari, superiori al limite del monte ore, ossia alle -10h/+20h ore previste. Posto il suddetto limite massimo di debito/credito orario, per la copertura retributiva delle eventuali ore a debito che eccedano tale limite sarà fatto automatico ricorso alle ore di permesso per ex festività. Per le ore in eccesso, su richiesta del dipendente, le stesse potranno essere recuperate anche nelle fasce obbligatorie o poste nel contatore ore straordinarie, e quindi trattate come tali.

A.2 - personale con qualifica operaia

Come da CCNL, la durata dell'orario normale di lavoro è pari a 38 ore settimanali con ripartizione, di norma dal lunedì al venerdì, con durata della prestazione ordinaria effettiva giornaliera di 8,15 ore in tutte le giornate dal lunedì al giovedì e di 5,00 ore il venerdì: ad effetto della distribuzione così adottata, l'orario ordinario si completa e termina alle ore 12:30 del venerdì.

	fascia obbligatoria (mattina)	fascia pausa pranzo	fascia obbligatoria (pomeriggio)
lunedì - giovedì	07:30 - 12:30	12:30 - 14:00	14:00 - 16:30/16:45 * (vedi pausa pranzo)
venerdì	07:30 - 12:30		

FD

Per tutto il personale con qualifica operaia:

- durata pausa pranzo non retribuita minima 45 minuti e massima 60 minuti, da effettuarsi nel primario e rigoroso rispetto delle esigenze di servizio. In caso di pausa di 60 minuti, la fascia obbligatoria di prestazione pomeridiana termina alle ore 16:45 (vedi tabella sopra);
- per gli operai l'orario giornaliero di lavoro è fisso e non prevede fasce di flessibilità; in caso di ritardo e fermo restando l'obbligo dell'operaio di darne preventiva segnalazione e tempestiva giustificazione, il Responsabile del lavoro può autorizzarne il recupero esclusivamente nella stessa in giornata a regime di retribuzione normale e nel limite massimo complessivo di 30 minuti di recupero al mese. I restanti eventuali ritardi nel mese e quelli per i quali non sia stato autorizzato il recupero, non saranno retribuiti, ferme restando le autonome titolarità aziendali sul piano disciplinare;
- gli operai impegnati in attività fuori sede, di norma, effettueranno le timbrature di pausa pranzo (timbratura di interruzione e di ripresa del lavoro, nel rispetto dei limiti di durata della pausa di cui sopra) attraverso i dispositivi portatili aziendali in dotazione. Tali attività devono avvenire sul luogo di lavoro, rispettivamente, al momento dell'interruzione del lavoro per la pausa e alla ripresa del lavoro al termine della stessa. Al fine, tuttavia, di garantire la durata effettiva (minima e massima) della pausa pranzo, viene convenzionalmente e forfettariamente riconosciuta una tolleranza massima di dieci minuti retribuiti rispetto all'orario di ripresa lavoro previsto. Resta chiarito e confermato che la timbratura d'inizio e di fine del turno lavorativo giornaliero deve invece sempre avvenire fisicamente, nelle ordinarie modalità, presso le apposite postazioni di riferimento;
- la fruizione dei mezzi aziendali in uso per le attività di cantiere è ammessa per il raggiungimento del luogo di ristoro convenzionato per la pausa pranzo, e per il ritorno sul luogo di lavoro dopo la pausa, solo relativamente al punto di ristoro convenzionato più vicino. Negli eventuali altri casi ferma restando la durata massima della pausa e le modalità di timbratura di cui sopra - il mezzo aziendale non potrà essere utilizzato.

Personale Assistente degli operativi

	fascia flessibile (mattina)	fascia obbligatoria (mattina)	fascia pausa pranzo	fascia obbligatoria (pomeriggio)	fascia flessibile (pomeriggio)
lunedì - giovedì	07:15 - 08:00	08:00 - 12:00	12:00 - 14:00	14:00 - 16:15	16:15 - 18:00
	fascia flessibile (mattina)	fascia obbligatoria (mattina)	fascia flessibile		
venerdì	07:15 - 08:00	08:00 - 12:00	12:00 - 13:00		

Per il Personale Assistente degli operativi:

- l'introduzione delle fasce flessibili è funzionale alla più efficiente gestione delle esigenze operative (organizzazione del lavoro, etc.), alle quali va comunque assegnata priorità;
- durata pausa pranzo non retribuita minima 45 minuti e massima 60 minuti;
- si istituisce un monte ore di flessibilità su base mensile nel limite di -10h/+20h, limitatamente alle ore riferite alle fasce di flessibilità, a scorrimento automatico da un mese all'altro con base di calcolo al minuto. Resta chiarito e inteso che alla fine di ogni mese non sono ammessi debiti/crediti orari, superiori al limite del monte ore, ossia alle -10h/+20h ore previste. Posto il suddetto limite massimo di debito/credito orario, per la copertura retributiva delle eventuali ore a debito che eccedano tale limite sarà fatto automatico ricorso alle ore di permesso per ex festività. Per le ore in eccesso, su richiesta del dipendente, le stesse potranno essere recuperate anche nelle fasce obbligatorie o poste nel contatore ore straordinarie, e quindi trattate come tali.

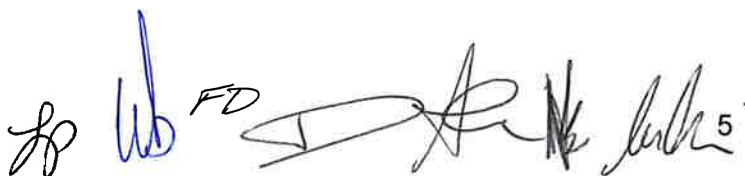
Per tutto il personale la giornata del venerdì è sempre considerata giornata intera sia in merito alla fruizione delle ferie, sia a tutti gli effetti contrattuali e retributivi.



B) LAVORO STRAORDINARIO (art. 28)

Premesso che il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere di eccezionalità, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, si conviene che:

- 1) ove sia richiesta al dipendente l'esecuzione di attività non eseguibili nell'orario normale di lavoro (lavoro straordinario), le stesse saranno definite/autorizzate dai capi servizio e ratificate dalla Direzione, nel rispetto e nei limiti di quanto previsto dal CCNL. Per eventuali prestazioni di lavoro straordinario nelle giornate di sabato e di domenica, che comportino un impegno lavorativo superiore alle sei ore, le stesse costituiranno oggetto di preventivo esame congiunto con la RSU, da effettuarsi e concludersi di norma almeno una settimana prima dell'attività, salvo esigenze impreviste e/o improvvise che non permettano tempi di programmazione in quanto maggiormente ristretti. Rimangono esclusi dal presente punto gli interventi eseguiti in reperibilità.
- 2) In caso di partecipazione del dipendente, condivisa con il proprio Responsabile e dallo stesso autorizzata, a congressi, convegni, corsi di formazione e/o di aggiornamento professionale ecc., realizzati al di fuori dell'orario di lavoro, le ore documentate di partecipazione, considerate come ore di formazione secondo il CCNL elettrico, saranno retribuite a regime ordinario.
- 3) Le prestazioni straordinarie, escluse da quelle derivanti da interventi di reperibilità, saranno gestite nelle seguenti modalità:
 - a. Personale con qualifica di assistenti operai e operaia:
 - il dipendente potrà optare per il recupero con riposi di pari durata remunerati con la sola maggiorazione prevista dal CCNL, o per il pagamento in regime di straordinario, dichiarando per iscritto l'opzione al proprio Responsabile con cadenza mensile anticipata (riportandolo sulla scheda rapportini consegnati o con le altre eventuali modalità a tal fine adottate dall'azienda).
 - b. Personale con qualifica impiegatizia:
 - le prestazioni svolte prima delle ore 07:30 e, dal lunedì al giovedì, dopo le 18:30 e, il venerdì dopo le 13:00, nonché nelle giornate di sabato e domenica e nei giorni festivi, devono essere del tutto eccezionali, comprovate da effettive ed urgenti necessità organizzative, tali da non poter essere diversamente gestite. Esse dovranno costituire oggetto di precisa e preventiva richiesta da parte del dipendente al proprio Responsabile diretto, nonché oggetto di puntuale approvazione da parte del medesimo e saranno retribuite come lavoro straordinario, secondo le previsioni contrattuali.
- 4) È possibile recuperare ore di straordinario anche nella giornata del venerdì purché la stessa non sia collegata ad altre giornate di ferie o permesso nella medesima settimana e sia comunque garantita la compatibilità con le esigenze organizzative. I venerdì utilizzabili rientrano nel numero massimo di sei (6) da conteggiarsi tra ferie (intese a mezza giornata), permessi per festività sopresse e recupero straordinario.
- 5) Per l'effettiva fruizione dei periodi di recupero gli interessati dovranno presentare richiesta ai capiservizio/coordinatore con preavviso non inferiore a 24 ore lavorative. Per le autorizzazioni si terrà conto, per quanto possibile, delle richieste del personale, nonché di quanto previsto al successivo punto C, comma 7.
- 6) La valorizzazione del lavoro straordinario, sia per l'accantonamento (e conseguente recupero) che per il pagamento, avverrà secondo un parametro fisso convenzionale di durata minima di 30 minuti e successivi multipli di 15 minuti; il recupero delle ore straordinarie potrà avvenire nelle fasce obbligatorie dell'orario di cui al punto "A".

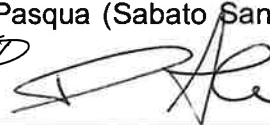
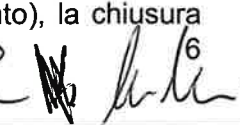


Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a blue ink signature, the letters 'FD', and several other signatures in black ink, one of which is followed by the number '5'.

C) FERIE (art. 31)

Ad integrazione di quanto stabilito dall' art. 31 del C.C.N.L. si definisce che:

- 1) entro il 31 marzo di ogni anno, tutti i dipendenti dovranno presentare il proprio piano ferie, distribuito su uno o più periodi di durata complessiva, di norma, non superiore a due settimane secondo il calendario aziendale. Le ferie non potranno essere considerate dai dipendenti (prenotazioni, etc.) prima dell'avvenuta autorizzazione del piano presentato; l'azienda non darà luogo ad alcun rimborso per eventuali spese anticipate dal dipendente in assenza di autorizzazione al piano ferie. L'Azienda darà riscontro alle richieste di piano ferie entro il 30 aprile.
Eventuali richieste di modifica del piano ferie dopo la sua conferma, saranno prese in considerazione dall'azienda per la possibile concessione compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
- 2) In caso di richieste di congedi obbligatori che non permettano la fruizione delle ferie, come programmate, l'azienda, fatto salvo quanto al successivo comma 7 e nella salvaguardia delle esigenze organizzative presenti, concederà la riprogrammazione del piano ferie, comunque sottoposta a preventiva autorizzazione.
- 3) Come previsto dall'art. 27 comma 1 del CCNL, le settimane lavorative sono stabilite in 38 ore con ripartizione, di norma, dal lunedì al venerdì; conseguentemente anche per la fruizione delle ferie, la giornata del venerdì viene considerata intera.
- 4) In relazione alla particolare natura delle ferie, destinate al riposo ed al recupero fisiologico, la fruizione autorizzata delle stesse avverrà, di norma, per gruppi di giorni e comunque come minimo per mezza giornata.
- 5) Le ferie potranno essere fruiti a mezze giornate ed anche nella giornata del venerdì nel rispetto di quanto definito dal punto B comma 4, purché la giornata di venerdì non sia legata ad altra giornata di ferie, continuativa, usufruita nella stessa settimana.
- 6) Le richieste di ferie, oltre a quelle programmate entro il 31.03 di ogni anno, nonché i permessi, dovranno essere presentate tramite apposito modulo con anticipo di almeno due giorni lavorativi (calendario aziendale).
- 7) La possibilità di fruizione delle ferie è subordinata al rispetto delle esigenze aziendali che dovrà essere garantito mediante presenza in servizio, rispetto all'organigramma, di un numero di addetti, di norma, non inferiori a:
 - servizi commerciali/misure nr. 3 dipendenti (rispetto a 6 complessivi);
 - servizi amministrativi nr. 2 dipendenti (rispetto a 5 complessivi);
 - servizi tecnici (impiegati) nr. 2 dipendenti (rispetto a 7 complessivi);
 - servizi tecnici capiservizio nr. 1 dipendente (rispetto a 3 complessivi);
 - servizi tecnici operativi settore elettrico nr. 3 dipendenti (rispetto a 7 complessivi);
 - servizi tecnici operativi settore fluidi nr. 3 dipendenti (rispetto a 7 complessivi).
- 8) In caso di richiamo dalle ferie in presenza di particolari ed eccezionali esigenze organizzative, l'azienda riconoscerà gli eventuali rimborsi delle spese sostenute, nei limiti della normalità e purché opportunamente documentate.
- 9) Le ferie dovranno essere usufruite entro il 30 aprile dell'anno successivo.
Entro il 31/12 dell'anno di riferimento, il residuo delle stesse non potrà essere di norma superiore a n. 10 giornate.
- 10) Nelle viglie delle festività di Capodanno (31 dicembre) e del Natale (24 dicembre), nonché nella giornata del 2 novembre, sarà effettuata la chiusura lavorativa per l'intera giornata lavorativa per il personale non indispensabile alle necessità del servizio (compreso il personale in regime di reperibilità), in conformità a quanto previsto dall'art. 27, comma 34, del CCNL applicato. Resta altresì confermata, per la vigilia della Pasqua (Sabato Santo), la chiusura

SP WD FD   6

lavorativa limitatamente alle ore pomeridiane, secondo quanto previsto dal medesimo articolo. Al personale che per le suddette necessità sia comandato al lavoro, sarà riconosciuta una giornata di ferie aggiuntiva per ciascuna delle giornate del 31 dicembre, 24 dicembre e 2 novembre effettivamente lavorate e mezza giornata di ferie aggiuntiva per l'attività prestata nelle ore pomeridiane della vigilia della Pasqua (Sabato Santo). Qualora una delle predette ricorrenze cada in un giorno non lavorativo, al personale sarà comunque riconosciuta una giornata di ferie aggiuntiva con riferimento alle ricorrenze del 31 dicembre, 24 dicembre e 2 novembre e mezza giornata di ferie aggiuntiva con riferimento alla vigilia della Pasqua (Sabato Santo).

D) FESTIVITA' SOPPRESSE (art. 27)

A compensazione delle festività sopresse vengono riconosciute nr. 4 giornate di permesso retribuito, per un totale di n. 30 ore e 24 minuti, proporzionale in ragione del servizio prestato nell'anno, fruibili a frazioni minime di 30 minuti e successivi 15 minuti, fatto salvo l'eventuale residuo finale di un'ora e 24 minuti da utilizzarsi in unica soluzione.

Non è consentito fruire di permessi in maniera frazionata nell'arco della stessa giornata. Dovranno in ogni caso essere garantite un minimo di ore giornaliere lavorate pari a 2 ore e 30 minuti.

I permessi dovranno essere completamente usufruiti, come per le ferie, entro il 30 aprile dell'anno successivo a cui si riferiscono.

La possibilità di fruire di tali permessi è subordinata al rispetto delle esigenze di servizio che dovrà essere garantito mediante la presenza in servizio di un numero di addetti, di norma, come indicato al comma 7 del precedente punto C.

E) PERMESSI CONCESSI DALL'AZIENDA

Permessi per visite mediche

La richiesta di permesso retribuito per effettuazione visita medica è ammessa per medicina preventiva, per la cura psicologica e per eventuali accertamenti sanitari, effettuati presso Medici di base, Medici specialisti, Psicologici, Strutture Ospedaliere, Case di cura, previa presentazione di certificato a copertura della durata della prestazione e del tragitto sede di lavoro-sede prestazione. Detti permessi, in ragione del diverso grado accessibilità ai servizi consentita dai regimi di orario degli impiegati rispetto agli operai, saranno pari ad un massimo di 8 ore annue per gli impiegati e ad un massimo di 16 ore annue per gli operai (anno = 01.01.-31.12).

Permessi per attività di volontariato

Per lo svolgimento di attività di volontariato da parte dei dipendenti presso Soggetti/Enti preventivamente indicati dall'azienda e convenzionati con la stessa, AIR riconoscerà permessi retribuiti sino ad un massimo di quattro ore annue (01.01.-31.12), alla condizione della presentazione di idonea attestazione da parte del Soggetto/Ente di volontariato dell'avvenuto servizio.

Permessi per interventi su chiamata selettiva del Corpo dei Vigili del Fuoco

Per i dipendenti appartenenti al Corpo dei Vigili del Fuoco volontari L'azienda concederà permessi retribuiti per le ore d'intervento del dipendente su chiamata selettiva, su presentazione di idonea documentazione del Corpo medesimo. Qualora la chiamata selettiva comportasse l'intervento del dipendente in ore notturne si applicheranno le norme previste dal CCNL inerenti al riposo fisiologico.

The block contains several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a stylized signature, the initials 'FD' with a flourish, a signature that appears to be 'A. Ke', and two more signatures on the far right.

Permessi per RSU

A supporto delle sempre costruttive relazioni tra azienda e dipendenti e degli strumenti a ciò relativi, quale condizione di miglior favore rispetto alla normativa contrattuale e di legge, il monte ore di permessi retribuiti per la RSU, da fruire nelle prescritte condizioni e modalità, viene incrementato di 45 (quarantacinque) ore annue, cumulativamente fra tutti i componenti della RSU.

F) FESTA DEL PATRONO (art. 27)

Considerata l'oggettiva impossibilità dell'Azienda di individuare la ricorrenza del Santo Patrono, si stabilisce, che quest'ultima venga trasformata in una giornata di ferie.

G) REPERIBILITA' (art. 30)

- 1) Il turno di reperibilità ha durata settimanale con inizio alle ore 07:30 del lunedì e termine alla stessa ora del lunedì successivo. In caso di fruizione del regime di flessibilità dell'orario ordinario giornaliero, l'inizio della reperibilità, con il relativo trattamento, avviene immediatamente dopo la timbratura di fine orario. La composizione del turno viene stabilita dal responsabile dell'esercizio in modo da garantire la presenza delle necessarie professionalità. Eventuali sostituzioni di persone, rispetto alla composizione del turno programmato, dovranno avere durata minima giornaliera (24 ore) ed essere preventivamente richieste su apposita modulistica, approvate e disposte dal responsabile dell'esercizio. Gli straordinari imputabili all'interno del servizio di reperibilità risulteranno quelli effettuati su chiamata giunta dopo l'orario di lavoro normale definito dall'Azienda e riportati al punto A; gli stessi non potranno essere recuperati.
- 2) L'intervento in reperibilità si intende tale se viene eseguito su chiamate d'intervento ricevute al di fuori del normale orario di lavoro definito al punto A.
- 3) In caso di utilizzo del mezzo proprio, nei turni di reperibilità, necessario per raggiungere la sede di lavoro dal luogo di abituale dimora e di successivo rientro alla stessa, al lavoratore verrà corrisposto un rimborso chilometrico sulla base della effettiva percorrenza come previsto al punto 3, comma 6, art. 30 del CCNL. Il rimborso chilometrico riconosciuto sarà quello previsto al punto "I" del presente accordo.
- 4) Al personale reperibile, sarà riconosciuto il rimborso del costo del pasto in caso di prestazioni, superiori ad un'ora, che si protraggano:
 - oltre le ore 20,00 in giornate lavorative;
 - oltre le ore 13,30 e/o oltre le ore 20,00 nelle giornate non lavorative.Il rimborso di cui sopra sarà corrisposto a presentazione della ricevuta e corrispondente al valore intero del pasto consumato, fino a un massimo di € 20,00.
In caso di impossibilità motivata di fruizione del pasto verrà corrisposto un importo convenzionale pari ad euro 20,00 (venti/00) lordi per il pasto non fruito.
Al personale reperibile tenuto ad intervenire oltre le ore 12.30 della giornata del venerdì, in caso di impossibilità motivata di fruizione del pasto verrà corrisposto la quota di contribuzione per il servizio mensa pari a quanto previsto dall'accordo "mensa" d.d. 18/03/2024.
- 5) In caso di chiamata e/o messaggistica che determinino un intervento da "remoto" (quindi senza uscita) lo stesso verrà compensato con il trattamento previsto per le ore straordinarie con il riconoscimento minimo di un'ora; qualora detto intervento sia di durata superiore, verrà interamente retribuito sempre come straordinario.
- 6) Al personale del reparto fluidi e in reperibilità, in relazione ai messaggi di allarme (tramite sms) che allo stesso pervengono tra le ore 22.00 e le 6.00, verrà riconosciuta una specifica indennità "forfetaria settimanale", definita pari a un'ora di straordinario della categoria BSS (oggi pari ad



euro 21,70 lordi). Considerato che l'azienda ha in programma un aggiornamento del sistema sms ai fini della riduzione fino all'eliminazione totale, nel tempo, di tali messaggi di allarme, tale indennità forfetaria aggiuntiva sarà ricalcolata sulla base della media settimanale dell'effettivo numero di messaggi di allarme ricevuti in considerazione del fatto che la media fissata è pari a 1,5 sms/settimana. Tale allineamento dell'indennità forfetaria aggiuntiva sarà effettivamente analizzato e valutato proporzionalmente ai valori registrati alla fine di ogni anno per il riconoscimento dell'anno successivo. All'atto dell'eliminazione totale della messaggistica (sms) d'allarme oggi in uso, l'indennità "forfetaria settimanale" non sarà più riconosciuta.

Qualora gli sms dovessero interessare anche il reparto elettrico sarà applicato lo stesso meccanismo di riconoscimento di indennità "forfetaria settimanale" di cui alle risultanze della formula seguente: $21,70:1,5 = x:z$ (z indica la media dei messaggi settimanali mentre 21,70 indica l'attuale riconoscimento orario di cui sopra).

- 7) È ammessa la sostituzione del turno di reperibilità senza congruo preavviso (48 ore), determinata da cause di forza maggiore non imputabili all'azienda, senza riconoscimento di alcun indennizzo al sostituto/i; parimenti è ammesso lo scambio di personale in servizio nell'ambito della reperibilità settimanale, previa autorizzazione del Responsabile.
- 8) Non è ammesso l'utilizzo di giornate o mezze giornate di ferie durante il turno di reperibilità, così come anche di permessi ex legge n. 104. I permessi ex festività/recupero straordinario soppressi possono essere fruiti ad ore fino ad un massimo di mezza giornata (mattina o pomeriggio); qualora vengano fruiti nella giornata del venerdì, gli stessi rientrano nel computo dei n° 6 venerdì di cui al punto B comma 4.
- 9) In aggiunta al trattamento di cui all'art. 30, comma 4 del CCNL, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo e per il periodo di durata del medesimo l'azienda riconosce al dipendente, per ogni giornata di effettivo espletamento del servizio di reperibilità, un'indennità nelle misure di seguito indicata:

	Quota accordo integrativo aziendale	Quota CCNL	Quota finale
Giornaliera	Importo in cifra pari a € 13,15	Importo in cifra pari a € 15,26	Importo in cifra pari a € 28,41
Sesto giorno (giornaliera)	Importo in cifra pari a € 28,45	Importo in cifra pari a € 32,99	Importo in cifra pari a € 61,43
Festivo (giornaliera)	Importo in cifra pari a € 45,80	Importo in cifra pari a € 53,13	Importo in cifra pari a € 98,93

Qualora il CCNL introducesse miglioramenti economici, a qualsiasi titolo, le Parti s'incontreranno per ridefinire gli importi.

- 10) Timbrature con cellulare: il sistema di rilievo presenze prevede la configurazione dell'applicazione dedicata in modo tale che la georeferenziazione venga attivata esclusivamente al momento dell'accesso all'applicazione per la timbratura. Le timbrature effettuate a mezzo smartphone sono ammesse durante il turno di reperibilità.
- 11) Il telefono in dotazione al personale reperibile dovrà essere consegnato e ricevuto ogni lunedì tra i due dipendenti reperibili (entrante e uscente) presso la Sede operativa. Diversamente, in caso di lunedì festivo o di assenza del dipendente reperibile uscente, sarà onere del dipendente reperibile entrante recuperare il telefono presso il domicilio del dipendente reperibile uscente entro l'inizio del turno di reperibilità. Tale prestazione verrà riconosciuta come lavoro straordinario prevedendo l'eventuale rimborso chilometrico, come da punto I).

 FD

H) SERVIZIO SOSTITUTIVO DI MENSA

Le Parti dichiarano confermato e di autonoma efficacia e vigenza l'accordo fra le stesse del 18.3.2024, allegato al presente verbale.

I) RIMBORSI KM

Qualora il dipendente, per esigenze di servizio, utilizzi il proprio mezzo di trasporto sarà riconosciuto allo stesso un rimborso chilometrico pari a €/Km 0,70, importo che sarà adeguato annualmente sulla base dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati (indice ISPAT) rilevato al 31 dicembre di ogni anno per l'anno successivo.

L) SERVIZIO ASSISTENZA FISCALE CAF

L'azienda assumerà a proprio carico gli oneri di servizio relativi alla compilazione dei modelli per la dichiarazione dei redditi dei dipendenti in forza (mod. 730), effettuate presso le sedi di un servizio CAF rispettivamente riferito alle Organizzazioni sindacali confederali CGIL, CISL, UIL presenti in azienda, secondo calendari prefissati e non coincidenti con giornata lavorativa/di reperibilità del dipendente. I dipendenti potranno individuare il proprio CAF di riferimento fissando in autonomia il proprio appuntamento; sarà onere di ciascun CAF inviare all'Azienda i nominativi che hanno usufruito del servizio. L'azienda interverrà, su regolare notula di costo emessa dal/i CAF coinvolto/i e con pagamento al/i CAF medesimo/i, nel limite di un valore di costo unitario del servizio come dalla stessa individuato in base all'offerta economicamente più vantaggiosa che dovrà essere preventivamente inoltrata dai CAF e/o dalle OO.SS. di cui sopra, ove considerata coerente rispetto alle tariffe di mercato. Eventuali oneri del servizio eccedenti detto valore unitario di costo convenzionalmente assunto dall'azienda, resteranno a carico del dipendente.

M) INDENNITA' GUIDA

L'indennità di guida è corrisposta in misura pari all' 85% delle effettive giornate di presenza in servizio, ad esclusione delle guide speciali che verranno compensate a parte. L'indennità verrà corrisposta in:

1. per guida mezzi normali €/giorno 1,40 lordi;
2. per guida mezzi speciali €/giorno 1,80 lordi.

Gli importi saranno adeguati annualmente sulla base dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati (indice ISPAT) rilevato al 31 dicembre di ogni anno per l'anno successivo.

N) ANTICIPAZIONI SU TFR MATURATO E TRATTENUTO IN AZIENDA

Ad integrazione e miglioramento delle disposizioni di legge e del CCNL relative al numero massimo di richieste di anticipazione del trattamento di fine rapporto, si stabilisce che:

- 1) le domande verranno evase in base all'ordine di presentazione (data e protocollo di ricezione);
- 2) potranno essere accolte fino ad un massimo di n. 2 richieste/anno;
- 3) limitatamente alle richieste di anticipazione relative alla copertura di spese mediche che, in base a certificazione degli organi sanitari competenti, siano dichiarate indispensabili e indifferibili, l'azienda esaminerà, oltre a quelle di cui ai precedenti punti 1 e 2, eventuali ulteriori richieste, presentate nello stesso anno, riservandosi l'eventuale accoglimento nella quantità e nell'ordine di priorità dalla stessa stabilito.
- 4) Sono fatte salve le vigenti norme di legge e del CCNL relative all'istituto del trattamento di fine rapporto, non espressamente modificate dal presente accordo.

FD     

0) VESTIARIO

La qualità, la funzionalità e lo stato degli indumenti di lavoro costituiscono elementi di primaria importanza tanto sul piano della sicurezza della prestazione lavorativa e del benessere dei lavoratori, quanto per la positiva identificazione del personale operativo da parte dell'utenza e perciò dell'immagine aziendale complessiva.

In tale premessa si definisce quanto segue.

- 1) Al personale operativo sarà fornito il vestiario stabilito, con obbligo di indossarlo regolarmente e continuativamente, in perfetto ordine, durante la prestazione lavorativa. Il vestiario in dotazione non può essere usato fuori servizio, se non ed esclusivamente durante il tragitto necessario per recarsi dall'abitazione al luogo di lavoro e viceversa. Il dipendente è tenuto a conservare con cura la divisa e gli indumenti provvedendo a proprio carico, ogni qualvolta necessario, alla loro lavatura e rasatura, senza apportarvi modifiche.
- 2) Il vestiario da lavoro fornito si suddivide in tenuta estiva e invernale ed è così composto:
 - Tenuta estiva
 - n. 1 giacca
 - n. 3 pantaloni
 - n. 3 magliette t-shirt
 - tuta intera:
 - n. 2 elettricisti
 - n. 2 fluidisti
 - Tenuta invernale
 - n. 1 giaccone con corpetto – (sostituito normalmente ogni 3 anni)
 - n. 1 corpetto – (sostituito normalmente ogni 2 anni)
 - n. 2 pantaloni
 - n. 2 felpe
 - Calzature
 - n. 1 calzatura alta
 - n. 1 calzatura bassa.
- 3) I componenti del vestiario in questione verranno sostituiti all'occorrenza, al momento del consumo, previa riconsegna dell'elemento usurato. Il ritiro dell'elemento e la consegna del nuovo componente del vestiario avverranno presso il magazzino operativo a cura dell'assistente di riferimento/di reparto (elettrico - fluidi), il quale formalizzerà su apposito registro la riconsegna e il ritiro del nuovo vestiario.
- 4) A fini igienico-sanitari il lavaggio e la sanificazione del componente "tuta intera - copri divisa da lavoro", nonché dei pantaloni in dotazione, utilizzati per lavori speciali (scavi, luoghi confinati, interventi su fognature, ecc.), avverrà a cura dell'azienda presso apposita ditta, che preleverà e riconsegnerà i relativi capi direttamente all'azienda stessa. Il dipendente dovrà apporre un proprio numero identificativo indelebile all'interno dell'indumento ai fini del riconoscimento e recupero del medesimo.
- 5) L'RLS svolgerà il proprio fattivo ruolo di proposta e discussione all'interno dell'apposita Commissione istituita in azienda.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'FD' and another that includes the number '11'.

P) VEICOLI E BENI AZIENDALI AFFIDATI

- 1) I veicoli, le attrezzature, le apparecchiature, i DPI e ogni altra attrezzatura o strumento di lavoro assegnati in dotazione ai dipendenti, sono parte integrante del Bene societario che, in quanto tale, va utilizzato e conservato con la diligenza del buon padre di famiglia.
- 2) L'efficienza e la perfetta funzionalità, anche ai fini della sicurezza, di quanto assegnato ai dipendenti deve essere dai medesimi verificato prima dell'uso e secondo la buona prassi. Qualsiasi eventuale difformità riscontrata va immediatamente segnalata ai propri superiori in qualsiasi momento e prima del deposito/ricovero a magazzino.
- 3) Al personale in turno di reperibilità è concesso, su richiesta e previa autorizzazione, l'uso del mezzo aziendale per il solo tragitto tra la sede di lavoro e il normale domicilio, così da rendere il mezzo subito disponibile in caso di chiamata per pronto intervento. Il personale è responsabile dell'adeguato ricovero e buona custodia dell'automezzo affidato.

Q) WELFARE AZIENDALE E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'azienda riconoscerà, al termine del periodo di durata del presente accordo, un trattamento di welfare in favore di tutti i dipendenti operai e impiegati in quel momento in forza, per un valore individuale di euro 400,00 (quattrocento/00) sotto forma di fringe benefit. Detto valore deve intendersi rapportato ad un'anzianità di servizio in azienda su tutto il periodo di riferimento medesimo, con eventuale proporzionamento per dodicesimi in caso di rapporti di lavoro iniziati successivamente alla data dell'accordo, computati con i medesimi criteri contrattuali validi per la 13^a mensilità.

La modalità di fruizione di detto trattamento - comunque non convertibile in denaro, a mente delle norme vigenti - verrà successivamente definita tra le Parti ad esito delle apposite verifiche assembleari svolte da RSU e sindacati firmatari, che si faranno cura d'informarne l'azienda.

Per tutti i dipendenti di Air che abbiano dato adesione al Fondo di previdenza complementare nazionale del settore elettrico (Fopen o Pegaso), ovvero al Fondo territoriale Laborfonds, l'azienda riconoscerà, per il periodo di durata del presente accordo, un'integrazione alla contribuzione al Fondo nella misura del 1,79%. Qualora il CCNL introducesse un aumento della contribuzione a carico azienda, le Parti s'incontreranno per ridefinire la conseguente contribuzione complessiva.

R) TELELAVORO

Con separato accordo le Parti daranno regolazione ai principi generali, nel quadro della normativa di legge e di CCNL, delle possibilità di telelavoro, riferite alle sole figure professionali/funzioni la cui prestazione lavorativa sia compatibile con tale modalità, sin d'ora in questa sede stabilendo che il telelavoro potrà realizzarsi per una giornata alla settimana.

S) FAMILY AUDIT

Nel corso del 2026 l'azienda valuterà e verificherà le condizioni per l'eventuale attivazione di un processo di certificazione *Family Audit*.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature with 'FD' next to it and a date '12'.

T) DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo recepisce il CCNL per i lavoratori del settore elettrico sottoscritto in data 11 febbraio 2025.

Conferma, con taluni correttivi e integrazioni, i contenuti dell'accordo integrativo aziendale sottoscritto in data 20 gennaio 2025.

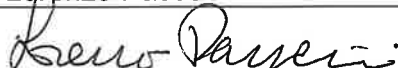
L'accordo decorre dal 1° agosto 2026.

L'accordo ha durata a tempo indeterminato e si intende automaticamente rinnovato, salvo disdetta, anche parziale, da comunicarsi mediante PEC con un preavviso di almeno tre mesi.

Le Parti si riservano, in ogni caso, la facoltà di rivedere il contenuto del presente accordo qualora intervengano modifiche normative, siano esse di fonte legislativa ovvero derivanti da rinnovi normativi o economici della contrattazione collettiva di riferimento.

Mezzolombardo (TN), 29.07.2026

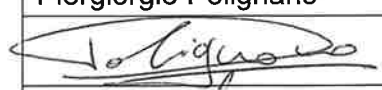
Azienda Intercomunale Rotaliana S.p.A. – Società Benefit rappresentata dal Dott.

Lorenzo Passerini	Procuratore speciale
	

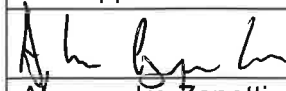
FILCTEM/CGIL rappresentata dal Sig.

Franco Weber	Segretario Generale FILCTEM/CGIL
	
Federica Dalsass	Funzionaria FILCTEM/CGIL
	

FLAEI/CISL rappresentata dal Sig.

Piergiorgio Polignano	Segretario FLAEI/CISL
	
Nicola Moraschini	Segretario FLAEI/CISL
	

UILTEC/UIL rappresentata dai Signori

Giuseppe Enrico Di Chiara	Segretario UILTEC/UIL
	
Alessandro Zanetti	Rappresentante dei lavoratori
