

La reperibilità dei lavoratori: ipotesi legali e contrattuali

Stefano Malandrini *Confindustria Bergamo*

Una disamina legislativa e contrattuale, seguita dalla proposta di un modello operativo, riguardante gli «accordi di reperibilità», ossia le pattuizioni che prevedono la disponibilità dei lavoratori a svolgere, a chiamata, prestazioni extra orario

L'acquisizione della disponibilità dei lavoratori a prestare attività anche nei periodi non corrispondenti al normale orario di lavoro rappresenta, soprattutto in relazione a specifiche mansioni e/o in particolari contingenze, un fattore di compensazione delle inefficienze altrimenti derivanti dalla sempre maggiore variabilità ed imprevedibilità dei cicli produttivi. A tal fine sono applicabili vari istituti, legali e contrattuali (v. box).

Le ipotesi legali e contrattuali per la reperibilità dei lavoratori

1. il lavoro straordinario, eventualmente regolamentato da accordi collettivi o individuali che, in applicazione dell'art. 5, commi 2 e 3, del Dlgs n. 66 del 5 aprile 2003, impegnino il dipendente a svolgere un quantitativo predefinito di prestazioni eccedenti l'orario individuale, previa richiesta della direzione aziendale;
2. la banca delle ore, se gestita attribuendo alla direzione aziendale la facoltà di disporre, parzialmente o totalmente, i recuperi maturati in conseguenza delle prestazioni aggiuntive svolte;
3. i sistemi di flessibilità di orario, impostati in base ai dettami procedurali ed entro i limiti imposti dalle disposizioni dei Ccnl attuative dell'art. 3, comma 2, del Dlgs n. 66 del 5 aprile 2003, per il quale la contrattazione collettiva può «*referire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno*»;
4. l'esecuzione di un orario di lavoro articolato su base settimanale, che nel rispetto della durata massima settimanale delle prestazioni lavorative adegui la distribuzione del nastro giornaliero e la collocazione dei riposi alle variazioni dei ritmi produttivi riscontrati nelle singole giornate.

Gli interventi organizzativi basati su queste disposizioni, tuttavia, incorrono in criticità gestionali che in varie circostanze ne possono inficiare l'utili-

tà. Si tratta di vincoli quantitativi o del necessario riscontro di precondizioni legittimanti (ipotesi 1 e 2), della necessaria predefinitezza, da parte dei contratti collettivi, del quadro regolamentare entro cui sono utilizzabili (ipotesi 3), della loro ineludibile predeterminazione, da cui consegue la necessità, per il soddisfacimento di improvvise necessità aziendali, di ottenere il consenso individuale (ipotesi 4). Per aggirare queste rigidità applicative, non ovviabili nemmeno adottando soluzioni composite, in quanto permarrrebbero comunque almeno parzialmente le limitazioni afferenti ai singoli istituti utilizzati, è tuttavia possibile procedere alla ratifica di specifiche pattuizioni, introdotte nei cd. «sistemi di reperibilità». Si tratta di accordi individuali, condivisi all'atto dell'assunzione o successivamente, che rispetto ai modelli succitati sono contraddistinti dalla maggiore ampiezza dell'impegno assunto dal lavoratore e dalla capacità di soddisfare tempestivamente le richieste datoriali. I lavoratori che sottoscrivono tali accordi sono infatti tenuti, previa segnalazione aziendale, ad eseguire le loro mansioni in orari e giornate non rientranti nel regime normale di lavoro oppure festive, di chiusura collettiva per ferie, di riposo giornaliero o settimanale, nel rispetto solo di alcune limitazioni legislative e contrattuali non particolarmente stringenti.

In particolare, si consideri che i lavoratori «reperibili» non rientrano di per sé - ovvero solo in quanto resisi disponibili - nelle ipotesi, individuate dalle disposizioni legislative sull'orario di lavoro, che esentano eccezionalmente, in tutto o in parte, i lavoratori discontinui, nonché quelli svolgenti funzioni direttive o particolari attività, dall'assoggettamento all'orario normale settimanale di lavoro, dal rispetto della durata massima settimanale di 48 ore comprensiva delle prestazioni eccedenti, dal lavoro straordinario, dal riposo giornaliero, dal regime delle pause, dalla durata del lavoro notturno e dalle relative modalità di adibizione. Inoltre, durante l'esecuzione degli interventi richiesti ai lavoratori sottoposti all'obbligo di reperibilità, trova comunque applicazione la nozione di orario di lavoro di cui all'art. 1 del Dlgs n. 66 del 5 aprile 2003, riferita a «*qualsiasi periodo in cui il lavora-*

tore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni». Pertanto in assenza di diverse indicazioni nella contrattazione collettiva, che derogano legittimamente alle disposizioni legislative o di Ccnl negli ambiti consentiti dalla decretazione in esame, le prestazioni aggiuntive eseguite dai lavoratori reperibili, non rientranti nelle ipotesi eccezionali, sono comunque da considerare di per sé utili ai fini della verifica del rispetto del limite massimo di durata dell'orario di lavoro, del limite residuale di 250 ore annue di prestazioni straordinarie (tendenzialmente più ampio rispetto ai vincoli imposti dalla contrattazione nazionale di categoria), del raggiungimento della durata massima di 13 ore di lavoro ogni 24 ore, della spettanza dei riposi fisiologici di 10 minuti per prestazioni superiori a 6 ore, delle ferie annuali. Analogamente trovano applicazione le consuete norme in materia di salute e sicurezza del lavoro che, in relazione ai tempi e modi di esecuzione delle prestazioni ed agli esiti della sorveglianza sanitaria di cui agli artt. 16 e ss. del Dlgs n. 626 del 19 settembre 1994 impongono riposi obbligatori al personale svolgente particolari mansioni, nonché le maggiorazioni contrattuali riferite alle prestazioni rese in orari non normali ossia festive, notturne, in giornata di sabato non lavorativo ecc.

Tuttavia a parte i vincoli succitati, la varietà delle situazioni che possono condizionare le esigenze aziendali di acquisizione della disponibilità extra orario dei lavoratori, determinando l'impostazione del sistema di reperibilità, non trovano ostacolo in limitazioni legislative dirette. Manca infatti una regolamentazione legale di tali pattuizioni, che del resto non potrebbe considerare esaustivamente l'ampio novero delle situazioni disciplinabili, da cui conseguono esigenze differenziate in termini di preavviso, di ambito territoriale di applicazione, di durata del regime adottato, di compensazione economica. La circostanza favorisce quindi l'individualizzazione del rapporto e l'intervento della contrattazione di livello aziendale, per disporre adeguamenti che agevolino l'aderenza della disciplina alle specificità del contesto in cui deve trovare applicazione. Considerato tuttavia il fatto che gli accordi individuali o aziendali dedicati alla reperibilità si sovrapporrebbero alla norme, legislative e contrattuali, su straordinario, banca delle ore, flessibilità ecc., che prevedono significativi oneri a carico del datore di lavoro, è probabile che i regimi concordati risultino caratterizzati da vincoli ed aggravati di costo rilevanti, seppure inferiori a quelli espressamente dettati dalla legge e dalla contrattazione nazionale per i succitati istituti.

La contrattazione individuale

In considerazione del quadro normativo evidenziato nel box, vincolato nella forma e nei contenuti solo da pochi riferimenti legislativi indiretti, la contrattazione individuale può essere agevolmente adeguata alle necessità aziendali ed alle disponibilità individuali dei lavoratori coinvolti, assumendo legittimamente articolazioni diversificate. In particolare è possibile:

- a) adottare indifferentemente compensazioni fisse o variabili, determinate ad esempio dal numero degli interventi effettuati o dalla durata/complessità dei medesimi;
- b) proporre ai lavoratori coinvolti formulazioni differenziate nella definizione sia nel gravame, sia nel corrispettivo, seppure a parità di prestazioni richieste ed eseguite.

Peraltro esigenze di uniformità di trattamento del personale, finalizzate ad evitare contestazioni vertenti sul preteso carattere discriminatorio degli accordi individuali proposti ai lavoratori, ai sensi del combinato disposto degli artt. 15 e 16 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, nonché il rischio di problematiche gestionali conseguenti ad approcci non equilibrati, rendono opportuno il ricorso a formulazioni standardizzate in presenza di situazioni soggettive-oggettive assimilabili. In relazione poi alla sanzionabilità delle inadempienze, si consideri che - in aggiunta a quanto già espresso in merito alla praticabilità delle procedure disciplinari ed all'adozione di clausole penali - in applicazione della generale libertà di forma e contenuto nella redazione delle clausole, sopra richiamata, è possibile vincolare la compensazione spettante per la disponibilità offerta dai lavoratori resisi reperibili all'effettiva esecuzione degli interventi. A tal fine sarebbe sufficiente che il corrispettivo pattuito fosse erogato a fronte del riscontro, entro un arco temporale predefinito, di un novero predeterminato di comportamenti del lavoratore attuativi dell'onere assunto, ad esempio il rispetto del 90% delle chiamate ricevute. Verrebbe così aggirato il rischio che la clausola sia sottoscritta dal lavoratore con l'intento malevolo di percepire la compensazione in misura piena, minimizzando tuttavia volontariamente l'esecuzione delle prestazioni extra orario, attraverso l'opposizione reiterata di rifiuti motivati (impegni sopravvenuti, indisponibilità fisiche ecc.).

Gli Accordi collettivi

La contrattazione collettiva nazionale, con poche eccezioni, non ha mai affrontato diffusamente il tema della regolamentazione dei regimi di reperibilità, implicitamente rimessa all'autonomia individuale, il cui ruolo è stato testé esaminato, ed alla

Riferimenti legislativi

In assenza di norme specifiche, la regolamentazione legislativa dei regimi di reperibilità è da ricondurre alle disposizioni che sovrintendono alla contrattazione di diritto comune.

La libertà di instaurazione di rapporti non tipizzati, prevista dall'articolo 1322 del codice civile, permette infatti ai contraenti di definire autonomamente equilibri negoziali fondati su contrapposte valutazioni di interesse, nonché di gestirli in base alle prescrizioni civilistiche generali.

In particolare:

□ le clausole eventualmente concordate sono soggette ai principi di interpretazione dei contratti riportati negli artt. 1362 e ss. c.c. Ne consegue l'opportunità che le formulazioni individuali di regolamentazione della reperibilità siano redatte scrupolosamente. Eventuali imprecisioni espressive potrebbero rendere difficile la ricostruzione dell'effettiva volontà dei contraenti, determinando il rischio di contenziosi;

□ l'accertamento del mancato rispetto degli accordi individuali di reperibilità può essere deferito ad arbitri - anche con la formula irrituale, rapida ed informale, praticabile in applicazione dell'articolo 808-ter c.p.c. - per risolvere il problema dell'eccessiva procrastinazione dei tempi delle azioni giudiziarie, da cui consegue il rischio di scarsa esigibilità dei contenuti delle pattuizioni. Si consideri che anche gli effetti delle procedure disciplinari eventualmente attivate, in alternativa al ricorso in giudizio, ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 sono impugnabili e ne può derivare la sospensione delle sanzioni individuate dal datore di lavoro, inficiandone temporaneamente l'esito;

□ la responsabilità economica del lavoratore, nell'ipotesi di violazione del regime di reperibilità, potrebbe essere predefinita concordando, ai sensi dell'art. 1382 c.c., una specifica clausola penale. Verrebbe così determinato consensualmente il risarcimento spettante al datore di lavoro danneggiato per l'inadempimento del lavoratore, eventualmente preservando il diritto di agire in giudizio per il ristoro del maggiore danno subito. L'intesa avrebbe efficacia dissuasiva *versus* eventuali propensioni dei lavoratori a violare le pattuizioni sulla reperibilità in base a valutazioni di rischio, motivate dalla scarsa prevedibilità dell'apprezzamento equitativo svolto in sede giudiziaria a seguito dell'esercizio delle procedure risarcitorie ordinarie;

□ non è prevista la definizione di oneri sinallagmatici, ossia l'impegno alla reperibilità assunto dal lavoratore non deve essere necessariamente bilanciato da un corrispettivo economico a pena di nullità della clausola. L'eventuale concessione di emolumenti quale corrispettivo per:

a) la disponibilità espressa a fronte della possibilità di essere chiamati in servizio;

b) le prestazioni extra orario effettivamente eseguite dai lavoratori reperibili;

seppure utile per acquisire il consenso alla sottoscrizione dell'intesa, non è soggetta a rigidità procedurali ed a vincoli formali. È quindi consentita la libera quantificazione degli importi o la loro sostituzione con compensazioni economiche, come riposi o trattamenti normativi (ad esempio la facoltà di autodeterminazione del godimento di una parte delle ferie/permessi annui) apprezzati dai percettori;

□ non sussistono limiti obbligatori di durata, minima o massima, delle intese sulla reperibilità, potendo le clausole istitutive essere sia a tempo determinato sia indeterminato, con facoltà di disdetta unilaterale o bilaterale, eventualmente soggetta a preavviso. Analogamente l'eventuale violazione non rappresenta una lesione generale dei vincoli contrattuali idonea ad inficiare la validità del contratto di lavoro comportandone *ipso facto* la decadenza, potendosi piuttosto sostenere - in alcune circostanze - che ne consegue la perdita del vincolo fiduciario tra datore e prestatore di lavoro, rendendosi così esperibile il licenziamento per giusta causa ai sensi dell'art. 1 della legge n. 604 del 5 luglio 1966;

□ trovano applicazione le disposizioni generali sulle clausole vessatorie, per cui eventuali formulazioni sulla reperibilità che avvantaggino un contraente rispetto alla controparte o comunque siano riconducibili al disposto dell'art. 1341 c.c. sono nulle, se non ratificate specificamente. Inoltre la validità dell'intesa individuale è subordinata all'assenza di vizi del consenso (errore, violenza e dolo) e la successiva applicazione è vincolata al rispetto dei generali criteri di buona fede e correttezza nei rapporti contrattuali previsti dagli artt. 1175 e 1176 c.c., per cui è opportuno che le parti condividano in piena consapevolezza ed applichino, con approccio improntato a correttezza di rapporti, il regime adottato.

contrattazione aziendale. In particolare le discipline collettive aziendali - ossia concordate nelle singole unità produttive tra le rappresentanze sindacali e le direzioni aziendali - finalizzate a vincolare i dipendenti allo svolgimento di prestazioni extra orario (non risolubili con il ricorso agli istituti contrattuali dell'articolazione settimanale o pluriperiodale, dello straordinario e della banca delle ore), possono supplire alla mancanza di specifiche norme precettive, legislative e di contratto collettivo nazionale di lavoro, di regolamentazione dei contenuti normativi ed economici delle pattuizioni individuali.

L'approccio negoziale in tale ipotesi può svolgersi secondo due modelli:

b) Accordi «quadro», che rimettano alla volontaria adesione dei contraenti l'attivazione del regime ed eventualmente gli adattamenti necessari per meglio soddisfare le contrapposte esigenze dei singoli datori e prestatori di lavoro interessati;

c) Accordi completi, che vincolino direttamente il personale in forza obbligandolo alla reperibilità con tempistiche e modalità predefinite.

La legittimità di entrambe le formule non sembra preclusa da alcuna norma legislativa, tuttavia la sottoscrizione di intese collettive di tipo b), condizionanti interessi primari dei prestatori di lavoro, quali l'orario di esecuzione delle mansioni assegnate, potrebbe non corrispondere alla disponibilità dell'intero organico formalmente coinvolto, ossia sussisterebbe sempre il rischio di dissensi individuali degeneranti in contenziosi.

Le controversie insorte peraltro potrebbero verte- re non tanto sulla conformità delle previsioni alla disponibilità generale dei lavoratori, acquisita in sede assembleare, ma su problemi di rappresentatività dei soggetti sindacali sottoscrittori, di fatto pienamente risolubile solo attraverso l'approva- zione esplicita ed individuale delle intese colletti- ve da parte di tutti i lavoratori coinvolti.

Si tratta di una soluzione che assimilerebbe la formula collettiva prescelta ad un semplice Accor- do «quadro», con l'unica differenziazione - ma rilevante - rappresentata dalla maggiore omoge- neità di applicazione, in quanto non rimessa alla rinegoziazione individuale ma ad una semplice accettazione, da parte dei singoli lavoratori, del modello già definito in sede collettiva.

Qualunque sia la strategia prescelta, la disciplina concordata in sede aziendale potrebbe opportunamente definire i seguenti aspetti:

1) **Durata.** L'introduzione di un periodo di speri- mentazione consentirebbe di adeguare l'accordo alle esigenze concretamente manifestatesi nell'ar- co temporale monitorato. In particolare sarebbe utile pattuire la facoltà aziendale di modificare

unilateralmente, al termine della fase transitoria, i contenuti dell'intesa, fatta salva la possibilità della controparte di disdirarla.

Ciò al fine di non replicare negoziazioni che pos- sono rivelarsi complesse e protrarsi nel tempo, definendo piuttosto vincoli contrattuali impeditivi di possibili abusi nell'esercizio delle variazioni. Ad esempio gli interventi richiesti in regime di reperibilità potrebbero essere stabiliti in numero di 5, incrementabili nel limite massimo di 10 al termine del periodo di osservazione, preservandosi tutta- via per ragioni di equità la disdettabilità unilatera- le dell'Accordo qualora l'estensione fosse ritenuta immotivata dalla controparte.

2) **Rotazione dei lavoratori.** Per diminuire il disagio individuale, il personale interessato dalla reperibilità potrebbe essere inserito in squadre disponibili a cicli alternati, in base ad un program- ma che consenta di adeguare i ricorsi alle esigen- ze dei dipendenti coinvolti compatibilmente con le necessità aziendali. In particolare l'intesa po- trebbe prevedere, analogamente a quanto sovente avviene, nella prassi operativa, in occasione del- l'adozione di schemi di turnazione articolati, i cri- teri di sostituzione consensuale dei soggetti coin- volti (i cd. «cambi») ovvero i tempi di preavviso per la diffusione del programma e per le eventuali variazioni.

3) **Durata minima del vincolo.** Per prevenire l'adozione di formule di regolamentazione della reperibilità che, adottate in alternativa al ricorso a sistemi indiretti di gestione dei tempi di lavoro, basati su flessibilità d'orario, risultino poi inappli- cate a motivo della sopravvenuta indisponibilità dei lavoratori coinvolti, è opportuno che i dipen- denti interessati dal regime risultino obbligati alle prestazioni richieste dal datore di lavoro.

A tal fine potrebbero rendersi preventivamente ed individualmente disponibili alla sostituzione dei lavoratori che non corrispondano più alle ri- chieste aziendali, per sopravvenute condizioni soggettive temporaneamente impeditive (infortu- nio, malattia ecc.) o per la disdetta del patto indivi- duale di adesione al regime di reperibilità. La garanzia potrebbe sussistere per un arco tempore- le predefinito, durante il quale il datore di lavoro possa ricercare nuove disponibilità individuali che suppliscano alle carenze riscontrate.

4) **Sinergie operative.** Al fine di comporre squa- dre di lavoratori reperibili le cui disponibilità risul- tino tra loro integrate, prevenendo sovrapposizio- ni e discrasie tra i vincoli concordati (in termini di tempi o mansioni) e conseguenti duplicazioni o perdite di costi, può essere utile che l'intesa collet- tiva subordini la validità delle clausole riferite ad ogni lavoratore coinvolto alla permanenza del-

l'adesione degli altri componenti della squadra, derivandone altrimenti la decadenza automatica di tutte le intese sottoscritte.

5) **Articolazione per reparto/ufficio.** Al fine di consentire l'impostazione di modelli adeguati alle diverse esigenze riscontrate negli ambienti di lavoro, le negoziazioni potrebbero essere diversificate per aree di attività, evitando la tendenziale omogeneizzazione che un unico confronto collettivo aziendale promuoverebbe. Gli esiti di tale trattativa unitaria risulterebbero infatti discussi in un'unica assemblea generale dei lavoratori, inevitabilmente propensa all'uniformità di trattamento.

6) **Clausole di sospensione degli effetti dell'accordo.** Per consentire la gestione del regime di reperibilità riducendo i disagi dei lavoratori coinvolti, nonché i relativi costi, può essere opportuno che i vincoli siano riferiti solo ad intervalli temporali in cui l'esigenza aziendale di fruizione della disponibilità extra orario sia particolarmente percepita. La soluzione è perseguibile attraverso la predeterminazione dei periodi in cui il datore di lavoro può, con preavviso, liberare dall'assoggettamento al vincolo i dipendenti, senza tuttavia procedere a formale disdetta dell'intesa, che riprenderebbe vigenza allo scadere della sospensione. Analogamente l'effetto sospensivo potrebbe prodursi automaticamente, al verificarsi di una condizione predefinita, quale il termine di una commessa o la variazione del sistema di turnazione adottato ecc.

La compensazione economica, un approccio pragmatico

L'assenza di indicazioni legislative e - tendenzialmente - di contrattazione collettiva nazionale direttamente riferite ai regimi di reperibilità può essere supplita, come precisato nei precedenti paragrafi, dalla regolamentazione aziendale od individuale, nonché dall'applicazione di criteri definiti dalla disciplina civilistica generale. Per quanto attiene in particolare alle compensazioni economiche spettanti ai lavoratori interessati, la libertà di forma acquisisce rilievo ancora maggiore, in quanto è consentita la definizione di modalità di erogazione e di quantificazione degli importi non soggette a vincoli procedurali, derivandone la facoltà di adozione di sistemi corrispondenti alle necessità e disponibilità dei contraenti. In mancanza, quindi, anche di indicazioni di Ccnl è possibile - per lo meno teoricamente, in quanto comunque la declinazione operativa della reperibilità presuppone un'intesa con il personale coinvolto - operare come segue:

a) definire liberamente la tempistica delle corresponsioni, che può essere indifferentemente men-

sile, annua od anche occasionale, al verificarsi di condizioni oggettive quali l'attivazione del regime o il raggiungimento di un numero predeterminato di interventi extra orario;

b) definire liberamente i quantitativi erogati, che come già specificato non sono indispensabili per la validità dell'intesa, poiché non previsti da alcuna disposizione legislativa;

c) definire liberamente il carattere fisso o variabile dei trattamenti, in relazione alle disponibilità economiche datoriali e/o alle esigenze dei percettori. Un approccio pragmatico tuttavia non può prescindere dalla considerazione del maggiore livello di complessità che tendenzialmente affierisce a trattative, individuali o collettive, condotte in assenza di indici di riferimento oggettivi, perché le esigenze di impresa o le aspettative dei lavoratori possono risultare, nell'ottica dei contraenti interessati, preponderanti rispetto alle valutazioni della controparte, inficiando l'esito della negoziazione. A tal fine, le poche esperienze nazionali già concretizzate in accordi possono rappresentare un utile modello di confronto, in quanto:

1) sono state già oggetto di contrattazione, ancorché in relazione ad una differente categoria, tra le confederazioni che - congiuntamente alle Rsu - sono titolari, attraverso le loro rappresentanze territoriali, del diritto di negoziazione nell'impresa interessata. Pertanto costituiscono, sebbene non in senso tecnico giuridico ma più semplicemente in applicazione delle dinamiche relazionali vigenti, precedenti in qualche misura vincolanti, perché permettono di indirizzare le trattative verso orientamenti già condivisi, che le parti non possono quindi ritenere aprioristicamente inaccettabili per pretesa difformità rispetto alle proprie politiche associative;

2) rappresentano delle mediazioni, ossia dei punti di equilibrio, conclusive di percorsi negoziali che hanno consentito il dispiegamento approfondito di opposte valutazioni e una mediazione che, per la tempistica e l'ampio coinvolgimento delle rappresentanze datoriali e dei lavoratori che contraddistingue i confronti nazionali, favorisce l'assenza di abusi di parte, di elusioni di vincoli normativi, di sottovalutazioni;

3) l'eventuale ricorso analogico a soluzioni negoziali già raggiunte in altre imprese che hanno concordato procedure di compensazione economiche dei regimi di reperibilità, adeguati alle esigenze aziendali e dei lavoratori coinvolti, rappresenta un riferimento ambiguo, in quanto si potrebbe trattare di accordi rientranti in un quadro di trattative - talora formalizzate contestualmente, talora separatamente e/o con tempistiche differenziate - che

Ccnl Metalmeccanici (Confindustria): esempio di modello operativo

Ciò considerato ed assumendo a riferimento, a titolo esemplificativo, l'art. 5-ter del Ccnl per l'industria metalmeccanica del 7 maggio 2003, stante la sua particolare diffusione, si può quindi ipotizzare un sistema di compensazione che preveda per il «periodo durante il quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda» un importo giornaliero od orario o settimanale (tendenzialmente maggiore in relazione alla maggiore durata del vincolo, per il maggiore disagio individuale indotto), parametrato per livello, nonché un compenso unitario per ciascun intervento.

Il tempo di viaggio e la durata dell'intervento medesimo, che sono un indice effettivo della gravosità del compito svolto, sarebbero compensati rispettivamente con quote orarie pari all'85% della retribuzione lorda individuale normale, riconoscendo altresì le maggiorazioni per le prestazioni eccedenti il regime orario normale individualmente praticato.

La formula di rinvio, inserita nell'accordo individuale o aziendale che riconosca la traslazione della regolamentazione suddetta, non precludendone adattamenti, per renderla applicabile anche in aziende non metalmeccaniche, potrebbe essere la seguente:

«Le parti concordano che, salva restando la disciplina nazionale del Ccnl per il settore ... che regola ogni altro aspetto del rapporto di lavoro, la compensazione economica per il regime di reperibilità applicato in azienda, con le specifiche regolamentari definite dalla Direzione, è quello previsto dall'art. 5-ter del Ccnl per l'industria Metalmeccanica del 7 maggio 2003, fatta salva nell'ipotesi di variazioni la facoltà di disdetta unilaterale da parte di ciascun contraente, da presentare in forma scritta alla controparte con preavviso di x giorni».

In calce alla formula possono poi essere applicate le clausole derogatorie, modificative ed integrative, individuali o collettive, descritte nei precedenti paragrafi.

solo se complessivamente considerate consentono di impostare il raffronto tra i costi maggiori assunti dall'impresa ed i benefici gestionali acquisiti, mentre singolarmente esaminate non permettono valutazioni appropriate.

Gli importi elevati riconosciuti dall'impresa potrebbero essere stati indotti da risparmi riferiti ad altri emolumenti oggetto di confronto, ancorché formalmente separato, o viceversa. Quindi la disamina esterna degli esiti negoziali dei soli accordi sulla reperibilità non costituisce un parametro attendibile. Le contrattazioni nazionali rappresentano invece l'unica occasione di confronto categoriale sui temi economici e le clausole sulla compensazione del regime di reperibilità non possono

essere fraintese e, quindi, nemmeno potenzialmente alterate da ulteriori negoziazioni di pari livello;

4) i criteri nazionali concordati da rappresentanze aziendali e sindacali di categorie diverse da quella a cui sono ascrivibili la singola azienda procedente ed il relativo personale possono rappresentare una semplice base di confronto, che agevola la declinazione di soluzioni adeguate alle specificità riscontrate, in quanto le formule non precludono né in senso giuridico (trattandosi di Ccnl non applicati ai lavoratori) né in termini relazionali (perché l'articolazione del sistema di relazioni industriali opera solo categorialmente) il raggiungimento a livello aziendale di accordi derogatori.