

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALEdi **MICHELE SILIATO****Flessibilità interna nel CCNL Terziario Commercio**

In tema di flessibilità interna il CCNL prevede diverse forme di articolazione dell'orario di lavoro volte a organizzare al meglio il tempo di lavoro del personale assunto e le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Sin dalla riforma Biagi, il tema della flessibilità nei rapporti di lavoro è da sempre stato all'attenzione del legislatore e delle parti sociali. In tale ambito è possibile ricercare diverse sfaccettature che la flessibilità assume: una **flessibilità "esterna"**, che si ottiene utilizzando svariate forme di tipologie contrattuali diverse dal *"canonico"* rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato; una **flessibilità "interna"**, che interviene, invece, sul numero di ore lavorate e sull'organizzazione del tempo del personale assunto nonché sulle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Su tale ultimo specifico ambito, il **CCNL del comparto terziario-commercio**, sottoscritto da Confcommercio con FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e la UILTUCS-UIL, prevede, in forza delle deleghe conferite dal D.Lgs. 66/2003, particolari forme di articolazione dell'orario di lavoro adottabili dall'impresa alternativamente mediante **comunicazione all'Ente bilaterale territoriale** della Provincia di competenza, per il tramite dell'Associazione territoriale aderente all'associazione datoriale firmataria, ovvero tramite lo sviluppo di **confronti e accordi da raggiungere in sede di contrattazione aziendale**.

Mediante la prima procedura, contemplata dall'art. 136 del CCNL, si potrebbe dar corso alle diverse articolazioni previste dall'art. 133 del medesimo accordo nazionale a mente del quale, anche con riferimento a singole unità produttive, sarà possibile: a) realizzare un orario normale di lavoro settimanale pari a **40ore**, mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale disciplinata dalle norme locali vigenti in vigore, e per le restanti 4 ore mediante la concessione di un'ulteriore mezza giornata a turno settimanale; b) realizzare un orario normale di lavoro settimanale pari a **39ore**, mediante l'assorbimento di 36 ore di permessi retribuiti; c) realizzare un orario normale di lavoro settimanale pari a **38ore**, mediante l'assorbimento di 16 ore di ex festività e 56 ore di permesso retribuito. Pertanto, ferma restando la maturazione *"biennale"* prevista per il riconoscimento dei permessi retribuiti (50% decorsi 2 anni dall'assunzione e 100% decorsi 4 anni dall'assunzione), distinguendo imprese con più o meno di 15 dipendenti, sarà possibile [riassumere](#) l'effettiva maturazione, per anzianità di servizio, delle ore di permesso maturabili in ragione dell'articolazione oraria adottata dal datore di lavoro. Quanto alle ulteriori forme di flessibilità attuabili mediante confronto in sede di contrattazione aziendale, il CCNL fornisce vere e proprie indicazioni su come potranno essere adottati nuovi regimi orari, consistenti nella **messa a regime di un orario cosiddetto multiperiodale**. Le ipotesi contemplate dagli artt. 137 e ss., infatti, prevedono che, in un periodo massimo di 12 mesi, per far fronte a variazioni dell'intensità lavorativa dell'impresa, sarà possibile: superare l'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di **44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane**, riconoscendo ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno e in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. In tal caso, i lavoratori interessati percepiranno la medesima retribuzione contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro, accedendo alle maggiorazioni per lavoro straordinario solo laddove prestino ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal programma definito; superare l'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di **48 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane**, riconoscendo ai lavoratori, oltreché il recupero delle *"ore aggiuntive"* svolte, mediante una paritaria distribuzione tra recuperi e banca ore, un incremento di permessi retribuiti nella misura di 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale; con il medesimo meccanismo di cui al punto precedente, raggiungere le **44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane** (in questo caso i 45 minuti aggiuntivi di permessi per ciascuna settimana potrebbero portare sino a 18 ore annue in più, pari per l'appunto a 45 minuti moltiplicati per 24 settimane); raggiungere, con il citato meccanismo di **recupero delle ore eccedenti le 40 settimanali** (50% - 50%) tra ore in riduzione e ore in banca ore, le 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane, riconoscendo, in aggiunta 70 minuti per ciascuna settimana di superamento del normale orario di lavoro. Per ognuno di questi regimi, si noti, in caso di **mancata fruizione dei riposi compensativi individuali**, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate in banca ore verranno liquidate, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario entro e non oltre il mese di dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.