

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DELLE AZIENDE DEL SETTORE DELLE TELECOMUNICAZIONI**

Telecom Italia, Telecom Italia Mobile, Nuova Telespazio, Stream, Csel,
Stet International, Finanziaria Stet, SSGRR, Elettra Tcl, Trainet.

Indice

- ART. 1 ASSETTO CONTRATTUALE
- ART. 2 RELAZIONI INDUSTRIALI
- ART. 3 ASSUNZIONE
- ART. 4 PERIODO DI PROVA
- ART. 5 RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
- ART. 6 CONTRATTO A TERMINE
- ART. 7 TELELAVORO
- ART. 8 SEDE DI LAVORO
- ART. 9 ORARIO DI LAVORO
- ART. 10 GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE
- ART. 11 LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO
- ART. 12 FERIE
- ART. 13 PREVIDENZA COMPLEMENTARE
- ART. 14 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
- ART. 15 MUTAMENTO TEMPORANEO DI FUNZIONI ED ATTIVITA'
- ART. 16 TRASFERIMENTI
- ART. 17 DOVERI DEL LAVORATORE
- ART. 18 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
- ART. 19 TUTELE SPECIFICHE
- ART. 20 DEFINIZIONE DEI TERMINI "STIPENDIO" E "RETRIBUZIONE"
- ART. 21 DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE GIORNALIERA ED ORARIA
- ART. 22 PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE
- ART. 23 MINIMI DI STIPENDIO
- ART. 24 ASSEGNAZIONE AL LIVELLO SUPERIORE
- ART. 25 AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'
- ART. 26 INDENNITA' DI CONTINGENZA
- ART. 27 TREDICESIMA MENSILITA'
- ART. 28 INDENNITA' DI REPERIBILITA'
- ART. 29 TRASFERTE - RIMBORSO SPESE PER LAVORO FUORI SEDE
- ART. 30 ASSENZE, PERMESSI, CONGEDO MATRIMONIALE ED ASPETTATIVA
- ART. 31 DIRITTO ALLO STUDIO - LAVORATORI STUDENTI
- ART. 32 TRATTAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO IN CASO DI MALATTA
- ART. 33 INFORTUNI SUL LAVORO
- ART. 34 TUTELA DELLA MATERNITÀ
- ART. 35 SERVIZIO MILITARE
- ART. 36 ANZIANITÀ
- ART. 37 PREAVVISO
- ART. 38 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
- ART. 39 QUADRI
- ART. 40 VENDITORE, VENDITORE SENIOR E VENDITORE SPECIALISTA
- ART. 41 COMMISSIONE INTERPRETATIVA NAZIONALE
- ART. 42 CONTROVERSIE INDIVIDUALI SULL'INQUADRAMENTO
- ART. 43 ASSEMBLEA DEI LAVORATORI
- ART. 44 DIRITTO DI AFFISSIONE E LOCALI
- ART. 45 TRATTENUTE PER CONTRIBUTI SINDACALI
- ART. 46 RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

ART. 47 AMBIENTE E SICUREZZA

ART. 48 NORME FINALI

ART. 49 INSCINDIBILITÀ DELLE NORME CONTRATTUALI E SOSTITUZIONE DEI PRECEDENTI TRATTAMENTI

ART. 50 DECORRENZA E DURATA

Addì 9 settembre 1996 in Roma,

tra

l'associazione sindacale Intersind, con la partecipazione delle aziende associate Stet - Telecom Italia - Telecom Italia Mobile - Nuova Telespazio

e

Slc - Cgil, Silt - Cisl, Uilte - Uil,

è stata raggiunta la presente ipotesi di accordo per il Contratto Collettivo di lavoro da valere per il personale in forza alla data odierna, dipendente dalle aziende di telecomunicazione aderenti all'INTERSIND.

Il presente contratto è applicato alle seguenti aziende: Telecom Italia, Telecom Italia Mobile, Nuova Telespazio, Stream, CSELT, STET International, Finanziaria STET, SSGRR, Elettra TCL, Trainet.

PREMESSA

Le parti stipulanti nel recepire lo spirito e gli indirizzi del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, condividono l'esigenza di fornire risposte tempestive e flessibili all'evoluzione del mercato e della tecnologia in relazione all'elevato livello di competitività ed alla crescente dinamicità dei contesti di riferimento, anche perseguendo modelli partecipativi nel qualificare i rapporti, fermo restando i distinti ruoli e responsabilità. A tal fine individuano quali valori fondanti del presente contratto:

- la centralità dell'autonomia collettiva nella gestione delle problematiche e delle linee evolutive del rapporto di lavoro e la strategicità del sistema di Relazioni Industriali quale strumento di governo dei processi aziendali, finalizzato alla creazione di un sistema organico ed articolato di regole certe e condivise in grado di assicurare il perseguimento degli obiettivi competitivi delle aziende garantendo, al contempo, la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità ed il coinvolgimento delle risorse umane su obiettivi di qualità totale;
- l'individuazione di un assetto relazionale che - ponendo la ricerca del consenso quale obiettivo ed elemento qualificante dei rapporti tra le parti ai diversi livelli nel rispetto degli strumenti, delle modalità e degli ambiti temporali previsti - sia fattivamente orientato alla prevenzione ed al superamento dei motivi di conflitto;
- la funzionalità dell'assetto contrattuale ad una dinamica delle relazioni di lavoro che sia improntata al raggiungimento di risultati non inflazionistici coerenti con le indicazioni di politica dei redditi e dell'occupazione stabilite da Governo e parti sociali e al perseguimento di una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro.

ART. 1 - ASSETTO CONTRATTUALE

In ottemperanza a quanto in materia stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993, il sistema contrattuale si articola su due livelli, come di seguito individuati:

1. Il contratto disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte esclusiva di regolamentazione degli aspetti normativi, definendo, altresì, il trattamento retributivo base del personale in coerenza alle indicazioni di politica dei redditi e dell'occupazione stabilite da Governo e parti sociali.

Il contratto individua, per il livello aziendale, ambiti e competenze diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del presente livello, prevedendo opportune garanzie procedurali per il rispetto di quanto stabilito nonché i rispettivi soggetti abilitati.

Nell'ambito delle competenze fondamentali assegnate al contratto, rientrano, in particolare, quelle relative alle seguenti regolamentazioni:

- sistema di relazioni industriali;
- diritti sindacali (RSU, Assemblea, Diritti di affissione, Permessi, Trattenute per contributi sindacali) ;
- svolgimento del rapporto di lavoro (sistema di inquadramento, orario di lavoro, ferie) .

Il contratto collettivo di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

2.

a) Nell'ambito di discipline quadro prestabilite dal contratto ed in conformità ai contenuti, ai criteri ed alle modalità ivi stabiliti, è previsto un rinvio a livello aziendale per le seguenti materie:

- innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- articolazione degli orari di lavoro;
- orario flessibile;
- applicazione del lavoro a tempo parziale e degli strumenti di politica attiva del lavoro;
- aspetti applicativi dell'inquadramento;
- trasferte- rimborso spese per lavoro fuori sede.

In relazione a quanto sopra, i soggetti sindacali titolari per le materie oggetto di rinvio alla sede aziendale sono individuati nelle strutture delle Organizzazioni sindacali stipulanti, rispettivamente nazionali, regionali/territoriali, ovvero nelle rappresentanze sindacali unitarie, regolarmente elette ai sensi dell'art.46 del presente contratto, in rapporto alle diverse configurazioni aziendali.

Le parti si danno reciprocamente atto che la risoluzione delle diverse questioni rinviate alla sede aziendale dovrà comunque realizzarsi salvaguardando l'unitarietà, l'unicità e la titolarità del momento relazionale secondo modalità e criteri coerenti con il Protocollo del 23 luglio 1993, tali da non determinare ripetitività e sovrapposizioni con ambiti disciplinati dal presente contratto.

In considerazione della esigenza comunemente avvertita di coniugare le prassi vigenti con la definizione di un razionale quadro di interlocuzione a livello aziendale, nelle Aziende articolate in unità produttive presenti in più regioni, si potranno prevedere per ciascuna delle materie oggetto di rinvio alla sede aziendale sino a due momenti distinti di interlocuzione, ciascuno dei quali connotato da finalità ed ambiti differenziati e non sovrapponibili di competenza, con titolarità e soggetti individuati secondo modalità specificatamente definite.

b) Ai sensi del terzo capoverso, punto 2, " Assetti contrattuali " del Protocollo 23 luglio 1993, la contrattazione aziendale si potrà svolgere, nel rispetto dell'autonomia dei cicli negoziali, a partire dal 1° gennaio 1997 al fine di evitare sovrapposizioni con il rinnovo del contratto di cui al punto 1.

Qualora ne sussistano i presupposti, come riscontrati nel corso delle procedure previste al successivo punto 4., la contrattazione aziendale si potrà realizzare esclusivamente nella negoziazione di contenuti economici variabili integralmente commisurati e correlati ai risultati raggiunti sulla base di uno o più dei seguenti parametri: redditività, produttività, competitività e qualità del servizio.

La titolarità della contrattazione a livello di azienda è esercitata in rapporto alle diverse configurazioni aziendali, dalle strutture territoriali e/o nazionali, congiuntamente alle RSU.

L'accordo raggiunto ha durata quadriennale.

3. Procedure per il rinnovo del contratto

La parte che ha dato disdetta del contratto presenterà le proposte di modifica in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima dalla relativa scadenza.

Durante il sopra indicato periodo e per il mese successivo a detta scadenza e comunque per un arco temporale complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma per il rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le parti si danno atto che in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma per il rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale", secondo le modalità ed i criteri specificatamente previsti nel Protocollo 23 luglio 1993.

La violazione del periodo di raffreddamento come definito al secondo comma del presente punto comporta, come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta indennità di vacanza contrattuale, secondo quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993.

4. procedure per il rinnovo degli accordi di contrattazione aziendale

La parte che ha ricevuto le richieste di rinnovo in ordine alla contrattazione aziendale dovrà darne riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo - ovvero della data prevista al precedente punto 2, lettera b) - e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

ART. 2 - RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti stipulanti ispirandosi ai principi fondamentali individuati in "Premessa", convengono sulla necessità di promuovere un sistema di relazioni industriali ispirato al reciproco riconoscimento dei ruoli e al rispetto delle distinte prerogative e caratterizzato dalla sistematicità dei rapporti sui temi individuati di comune interesse e dall'esame delle loro evoluzioni e ricadute specifiche nelle diverse realtà aziendali.

In tale sistema, che vede il rapporto con le organizzazioni sindacali dei lavoratori quale momento qualificante per le aziende, gli strumenti relazionali di seguito determinati risultano orientati alla creazione di condizioni tali da prevenire le occasioni di insorgenza del conflitto attraverso la diffusione sempre più ampia e generalizzata degli obiettivi d'impresa orientati ai mutamenti ed all'evoluzione dei nuovi contesti tecnologici, organizzativi e di mercato e al coinvolgimento delle risorse umane.

Le parti stipulanti:

- muovendo dalla condivisa esigenza di realizzare quale momento prioritario e qualificante nei rapporti sindacali un sistema improntato alla trasparenza e alla tempestività;
- assumendo, quale elemento valoriale qualificante nell'ambito di distinti ruoli e responsabilità di ciascuna delle parti, lo sviluppo ed il consolidamento di innovative esperienze di tipo partecipativo a carattere non negoziale su specifiche materie individuate in ragione dei diversi contesti aziendali;
- allo scopo di assicurare interventi idonei a realizzare miglioramenti dell'efficienza gestionale, della qualità e della produttività richiesti dalle sfide del mercato in un ambito di adeguata valorizzazione delle risorse umane;
- in considerazione della necessità di garantire lo sviluppo della capacità competitiva delle Aziende quale condizione essenziale per confrontarsi validamente sul mercato, in un quadro di crescente globalizzazione dei mercati;
- tenuto conto del ruolo essenziale in tal senso svolto da un razionale ed efficiente assetto, quale risultato del positivo e responsabile concorso dei diversi soggetti del sistema di relazioni sindacali a tutti i suoi livelli;

concordano sul seguente modello di relazioni industriali.

A) OSSERVATORIO

A partire dal 1° gennaio 1997 è costituito a livello nazionale un osservatorio, composto pariteticamente da 12 componenti designati da ciascuna delle parti stipulanti (n. 6 per la parte imprenditoriale e n. 6 per la parte sindacale), che procederà con cadenza semestrale a realizzare approfondimenti sulle tematiche ritenute più significative in ordine ai possibili impatti e

riflessi sulle condizioni produttive delle Aziende, nonché a promuovere momenti di riflessione comune circa l'andamento dei principali indicatori riguardanti il fattore lavoro.

L'Osservatorio nazionale, nell'ambito delle priorità che saranno definite di comune intesa, affronterà le seguenti materie:

- le linee di sviluppo tecnologico, con specifico riferimento a possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;
- la dinamica della produttività e del costo del lavoro, valutata anche comparativamente al mercato Internazionale;
- la formazione professionale, tenuto conto in particolare dei mutamenti e delle connotazioni evolutive delle relative esigenze formative connesse alle trasformazioni tecnologiche, organizzative e professionali in atto;
- le pari opportunità, con specifica attenzione all'andamento qualitativo e quantitativo della occupazione femminile ed alle problematiche complessive ad essa connesse;
- l'andamento del mercato del lavoro del settore nelle sue componenti più significative;
- le tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive CEE in materia;
- l'evoluzione degli assetti professionali, avuto riguardo anche alle nuove attività lavorative emergenti. Considerata la particolare rilevanza dei fenomeni connessi all'evoluzione delle professionalità conseguenti a nuove e significative attività lavorative intervenute nell'arco di vigenza del presente contratto, l'osservatorio potrà formulare all'attenzione delle parti stipulanti, a seguito dei necessari esami ed approfondimenti propedeutici, specifiche proposte in ordine alla individuazione di profili professionali aggiuntivi a quelli in atto.

B) INFORMATIVA A LIVELLO NAZIONALE

Al fine di garantire un adeguato livello di conoscenza delle linee di strategia industriale presenti nelle telecomunicazioni, in sede Intersind, nel corso di un apposito incontro, si provvederà a fornire, con cadenza annuale, alle organizzazioni sindacali nazionali stipulanti, elementi conoscitivi afferenti le seguenti tematiche:

1. scenari evolutivi del mercato delle telecomunicazioni con riferimento al quadro istituzionale e regolatorio conseguente ai processi di liberalizzazione, alle strategie competitive sia sul versante interno che internazionale;
2. linee strategiche di riorganizzazione presenti nel comparto in relazione a fenomeni di evoluzione tecnologica, di mutamento di scenario macroeconomico e di mercato;
3. andamento dei livelli occupazionali e delle relative dinamiche interne correlate al quadro, legislativo - ivi compresi gli strumenti di politica attiva del lavoro - ed ai fenomeni connessi all'introduzione di tecnologie innovative;
4. linee di tendenza dei costi dei fattori produttivi di comparto in relazione ai principali competitori esterni con particolare riferimento alle dinamiche del costo del lavoro.

C) INFORMATIVA A LIVELLO TERRITORIALE

Qualora dovessero realizzarsi significative ricadute a livello territoriale in relazione a quanto previsto alla precedente lettera B), nel corso di un apposito incontro, da tenersi presso la competente delegazione Intersind, saranno forniti alle strutture regionali/territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti, i necessari elementi di dettaglio, anche al fine di promuovere eventuali azioni congiunte di intervento e sensibilizzazione nei confronti di enti pubblici locali, ciò in riferimento alla progressiva liberalizzazione degli assetti delle telecomunicazioni.

D) SISTEMA DI INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

Premessa

Con riferimento all'articolo "Assetto contrattuale" i soggetti titolari di quanto stabilito alla presente lettera sono individuati, in rapporto alla diversa configurazione aziendale (aziende monocentriche ovvero aziende articolate in unità produttive

presenti in più regioni), nelle strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti rispettivamente nazionali, regionali/territoriali, ovvero nelle rappresentanze sindacali unitarie.

1a. Con cadenza annuale e di norma nel primo quadrimestre, le aziende che occupano più di 200 dipendenti procederanno a fornire, alle competenti strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti (le organizzazioni nazionali e/o le relative articolazioni in rapporto alla configurazione aziendale e tenendo anche conto delle prassi vigenti), specifiche informazioni sulle materie di seguito individuate:

- gli andamenti e le prospettive produttive conseguenti ai programmi di investimento, con particolare riferimento a quelli che comportino diversificazioni di attività e nuove localizzazioni produttive;
- l'evoluzione degli assetti tecnologici e organizzativi e le relative ricadute sul sistema produttivo e sulla organizzazione complessiva del lavoro;
- gli orientamenti in materia di appalti, avuto riguardo alla natura delle attività conferite;
- le linee degli interventi in materia di ambiente e sicurezza del lavoro e tutela degli impianti;
- i programmi qualificanti afferenti la formazione e l'aggiornamento professionale, avuto particolare riguardo alle azioni promosse nei confronti del personale femminile - anche al fine di facilitarne il reinserimento dopo l'assenza per maternità - e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità;
- l'andamento dell'occupazione, distinto per sesso, tipologia di contratto e collocazione inquadramentale;
- l'andamento complessivo degli orari di lavoro;
- gli orientamenti e le azioni più significative rivolte al miglioramento della qualità dei servizi offerti.

Qualora dovessero intervenire modifiche significative dei programmi aziendali sulle materie oggetto di informazione, potranno essere forniti ulteriori aggiornamenti integrativi.

1b. Nel caso di rilevanti mutamenti tecnologici ed organizzativi che determinino sostanziali modifiche agli assetti produttivi con significative ricadute sul personale, le aziende con numero di dipendenti superiore a 200 ne daranno comunicazione alle Organizzazioni sindacali stipulanti (le Organizzazioni nazionali e/o le relative articolazioni in rapporto alla configurazione aziendale e tenendo anche conto delle prassi vigenti), cui potrà fare seguito, a richiesta di una delle parti, un incontro in ordine ai riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro.

Qualora tali innovazioni comportassero significativi riflessi sull'inquadramento del personale, l'azienda comunicherà alle organizzazioni sindacali stipulanti gli effetti derivanti da tali modifiche sull'assetto delle professionalità, tenuto conto delle eventuali riarticolazioni delle attività lavorative ad esse conseguenti.

Nell'ambito di quanto in materia stabilito dall'art.1 "Assetto contrattuale" le organizzazioni sindacali stipulanti potranno richiedere alla direzione aziendale uno specifico incontro.

2. Le aziende con un numero di dipendenti inferiore a 200 forniranno, con cadenza annuale, alle competenti strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti (in rapporto alla configurazione aziendale e tenendo anche conto delle prassi vigenti: alle organizzazioni nazionali e/o alle relative articolazioni territoriali interessate) e alla RSU previa specifica richiesta, informazioni relative alle linee di indirizzo in materia di investimenti e di sviluppo tecnologico ed organizzativo.

Dichiarazione a verbale

Restano salve le esigenze derivanti dalla salvaguardia del segreto industriale e dalla riservatezza necessaria per non pregiudicare la realizzazione delle iniziative aziendali.

E) PROCEDURE DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme del presente contratto sono demandate alla competenza esclusiva delle parti stipulanti.

Qualora dovessero insorgere a livello aziendale controversie in ordine alla soluzione degli aspetti di cui al punto 2, lettera a), dell'art.1 "Assetto contrattuale", le parti si atterranno alle seguenti modalità procedurali.

Qualora le parti constatino l'impossibilità di pervenire ad un componimento sulle materie di competenza di cui al punto 2, lettera a) sopra richiamate, la questione potrà essere esaminata, su richiesta di una delle parti, nel corso di un apposito

incontro da tenersi a livello regionale entro 5 giorni tra l'azienda - eventualmente assistita dalla Delegazione Intersind territorialmente competente - e le strutture regionali aderenti alle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Permanendo il disaccordo, la controversia potrà essere ulteriormente esaminata, ad iniziativa di una delle parti, nel corso di un apposito incontro da tenersi a livello nazionale entro 10 giorni tra l'azienda - eventualmente assistita dall'Intersind - e le strutture nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Fino al completo esaurimento delle procedure sopra individuate le parti non procederanno ad azioni dirette.

ART. 3 - ASSUNZIONE

1. L'assunzione è comunicata al lavoratore con lettera nella quale devono essere specificati:

- a) la data di assunzione;
- b) il livello retributivo e il profilo professionale di appartenenza ai sensi dell'art.14 del presente contratto;
- c) la sede di lavoro;
- d) il trattamento economico iniziale;
- e) la durata dell'eventuale periodo di prova;

2. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- a) la carta di identità o altro documento equivalente;
- b) il libretto di lavoro;
- c) il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi;
- d) il certificato di nascita, di cittadinanza e di residenza di data non anteriore a 3 mesi (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio fiscale, ove questo sia diverso dalla residenza);
- e) il certificato degli studi compiuti;
- f) l'eventuale documento del servizio militare;
- g) lo stato di famiglia;
- h) copia del certificato di attribuzione del numero di codice fiscale;
- i) ogni altro documento che l'azienda ritenesse opportuno richiedere per ragioni amministrative, fiscali e previdenziali.

3. Prima dell'assunzione l'azienda può far sottoporre il lavoratore a visita medica da parte del proprio medico di fiducia per accertarne la costituzione fisica e l'idoneità specifica al lavoro per il quale è assunto.

4. Il lavoratore dovrà dare comunicazione formale degli eventuali successivi mutamenti di residenza e di domicilio.

5. Ferme restando le determinazioni del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui al secondo comma dell'art.25, legge 23 luglio 1991, n. 223, le parti convengono che, in attuazione di quanto previsto dal suddetto comma, al fine del calcolo della percentuale di cui al comma 1 dell'art.25 della legge citata, si tiene esclusivamente conto dei lavoratori inquadrati all'atto dell'assunzione nei livelli A e B ed appartenenti alle figure professionali di "addetto ad attività operative", "addetto ad interventi tecnici" e "addetto ad attività impiegate". Dal computo della suddetta riserva resta pertanto escluso il restante personale.

ART. 4 - PERIODO DI PROVA

1. Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova. Detto periodo non può essere superiore a mesi sei per i lavoratori dei livelli H, G, F, E ed a mesi tre per i lavoratori degli altri livelli.

2. Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova, salvo giustificata assenza dovuta a causa di forza maggiore, nel qual caso il periodo di prova sarà protratto per un tempo corrispondente alla durata dell'assenza.

3. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque momento, oppure per iniziativa dell'azienda durante il primo mese, la retribuzione è corrisposta per il solo periodo di servizio prestato. Qualora la risoluzione avvenga invece oltre il termine predetto, è corrisposta al lavoratore la retribuzione fino alla metà od alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione stessa avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese.

ART. 5 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può determinarsi, in posizioni compatibili con l'istituto, o mediante assunzione o per effetto, a richiesta del personale ordinario in servizio, della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. Non prima di un triennio dalla data di costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale, potrà essere presentata domanda da parte del lavoratore volta a trasformare il rapporto a tempo pieno, il cui accoglimento sarà valutato dall'azienda sulla base delle esigenze di servizio.
3. La domanda del lavoratore ordinario volta alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, potrà essere accolta compatibilmente con le esigenze di servizio, secondo modalità e criteri definiti dalle parti stipulanti a livello aziendale.
4. Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.
5. Il lavoro ad orario ridotto potrà svilupparsi su base giornaliera, settimanale e mensile. La redistribuzione dell'orario sarà collocata, secondo modalità predeterminate o comunque indirettamente determinabili, in relazione alle esigenze organizzative del settore di appartenenza.
A fronte di specifiche esigenze organizzative di carattere eccezionale, è facoltà dell'azienda richiedere, e del lavoratore accettare, l'effettuazione di prestazioni eccedenti l'orario ridotto di cui al precedente capoverso del presente comma.
Di tali prestazioni sarà data adeguata informativa alle organizzazioni sindacali stipulanti nell'ambito del sistema di informazione della lettera B) di cui all'art.2.
6. Il numero di giorni di ferie e di permessi retribuiti è pari a quello previsto per il personale a tempo pieno, con corresponsione della retribuzione proporzionale alla durata della prestazione.
Ai fini della maturazione dell'anzianità prevista per l'individuazione dei termini di preavviso, nonché per la determinazione degli aumenti periodici di anzianità, i periodi di lavoro a tempo parziale sono equiparati ai periodi a tempo pieno.
7. Ai sensi di quanto previsto dal comma 2, lettera a), dell'art.1 "Assetto contrattuale", gli aspetti applicativi del presente articolo saranno stabiliti in sede aziendale con le competenti strutture sindacali aderenti alle organizzazioni stipulanti individuate in relazione alla specifica configurazione della azienda.
Nella medesima sede, le parti provvederanno inoltre a stabilire, ai sensi dell'art.5 della legge 19 dicembre 1984, n. 863, la percentuale massima di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale rispetto ai lavoratori in forza a tempo pieno, nonché le tipologie professionali escluse dall'applicazione del presente istituto.
8. In caso di assunzione di personale a tempo pieno, nell'unità produttiva considerata, è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
9. Per quanto non espressamente contenuto nel presente articolo si applicano le norme previste per i lavoratori a tempo pieno.

ART. 6 - CONTRATTO A TERMINE

1. Oltre ai casi previsti dalle leggi e dagli accordi interconfederali vigenti in materia, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita, ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dall'art.23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nelle seguenti ipotesi:
 - necessità di espletamento di servizio in concomitanza di assenze per ferie nel periodo giugno - settembre;
 - incrementi di attività in dipendenza di eventi eccezionali o di esigenze produttive particolari e di carattere temporaneo che non sia possibile soddisfare con il normale organico;
 - punte di più intensa attività stagionale;
 - esigenze connesse all'esecuzione di opere o servizi definiti e predeterminati nel tempo.

2. Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a termine per le ipotesi sopraindicate è pari all'8% del personale a tempo indeterminato in forza in ciascuna unità produttiva al 31 dicembre dell'anno precedente.

Qualora se ne ravvisi la necessità, in sede aziendale la suddetta percentuale potrà essere elevata di comune intesa tra le competenti strutture organizzative delle parti stipulanti. In tale sede potranno altresì essere individuate ulteriori fattispecie di ricorso al contratto a termine rispetto a quelle previste nel primo comma del presente articolo.

L'azienda comunicherà alle competenti strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti il numero dei lavoratori interessati e le fattispecie utilizzate fra quelle riportate al precedente comma.

3. Al personale assunto con contratto a termine può essere richiesto un periodo di prova adeguato alla durata del rapporto di lavoro, ma comunque non superiore ai periodi indicati nell'art.4 "Periodo di prova".

4. Ai lavoratori con contratto a termine, che passino a far parte del personale ordinario, è riconosciuto, ai fini dell'anzianità di fatto, il periodo relativo al rapporto di lavoro in atto alla data del passaggio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale detto periodo è determinato in proporzione alle ore valide maturate.

ART. 7 - TELELAVORO

1. In relazione al recente sviluppo dei sistemi tecnico-informatici e telematici di comunicazione, le parti stipulanti riconoscono nel telelavoro un innovativo istituto che configura nuove logiche spazio-temporali di espletamento delle prestazioni lavorative, non necessariamente correlate in modo esclusivo alla presenza in servizio presso la sede aziendale.

Il telelavoro, nelle possibili e variegate articolazioni in cui può trovare sviluppo nei diversi contesti organizzativi, rappresenta più in particolare una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti tipologie:

- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa è prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio, fatti salvi i rientri in azienda correlati alla natura delle mansioni svolte;

- telelavoro "working out", qualora l'attività lavorativa viene di norma prestata in luoghi, anche sempre variabili tra loro, diversi dalla sede aziendale, ed il rapporto con la struttura organizzativa/funzionale avviene tramite l'utilizzo di strumenti informatici per lo scambio di informazioni e dati; in detti casi, quali ad esempio attività di promozione e vendita di prodotti/servizi di telecomunicazioni, i rientri presso la sede aziendale sono regolati, quanto ad intensità e durata, in base alle effettive esigenze di servizio preventivamente concordate con il responsabile.

Nelle suddette fattispecie le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso innovative e diverse modalità, sia come durata giornaliera della prestazione lavorativa - fermo restando l'orario di lavoro di cui all'art.9 - sia come collocazione della stessa nell'arco della giornata, sia come criteri valutativi delle performances prestate, correlabili queste ultime - per le professionalità medio alte - più direttamente a predefiniti obiettivi.

- Lavoro "a distanza", laddove l'attività lavorativa è prestata da remoto presso centri logisticamente distanti dall'ente aziendale cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali.

Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale nè sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato ai sensi del presente CCNL.

2. Le parti stipulanti, riconoscendosi nel suddetto quadro definitorio rilevano l'assenza di un puntuale quadro giuridico - normativo di riferimento, in particolare per il telelavoro domiciliare, funzionale ad apprezzare le peculiari caratteristiche del lavoro a distanza.

In ragione di quanto sopra convengono ad istituire, entro il mese di ottobre p.v., una Commissione Paritetica a livello nazionale composta da 6 componenti, di cui 3 designati dall'Intersind e 3 designati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti, alla quale è affidato il compito di:

- monitorare le sperimentazioni di telelavoro in essere e/o in via di implementazione, al fine di apprezzarne le specificità e di rilevarne le criticità normo-applicative;
- sviluppare i necessari approfondimenti di merito sulle connotazioni proprie del telelavoro, ricercando in particolare ogni possibile soluzione alle problematiche di natura giuridica, assicurativa, logistica e comunicazionale;
- attivarsi conseguentemente, anche nei confronti degli organismi legislativi competenti, al fine di consentire lo sviluppo di innovativi criteri regolatori della materia, coerenti alle logiche di implementazione che l'istituto va trovando nel contesto sociale e tecnologico di riferimento.

3. Per le sperimentazioni in via di attivazione le parti stipulanti di livello aziendale provvederanno a definire, in relazione alle specificità del lavoro a distanza ed alle connotazioni proprie delle mansioni in cui detto lavoro trova espressione, i criteri e le modalità applicative di regolamentazione del telelavoro e le dotazioni tecnologiche necessarie.

Tali sperimentazioni individueranno in particolare le attività interessate e le relative figure professionali, le articolazioni e le modalità di espletamento della prestazione, le necessarie garanzie che consentano al lavoratore il soddisfacimento delle particolari esigenze formative, informative, di socializzazione e di comunicazione, anche per quanto attiene alle tematiche di natura sindacale.

In presenza di forme di telelavoro avviate al fine di ottimizzare l'utilizzazione delle risorse e il loro reimpiego, si provvederà altresì ad individuare percorsi comunicazionali e di riqualificazione capaci di apprezzare la valenza dell'istituto.

4. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, con ciò garantendo il rispetto di cui all'art.4, comma 2, della legge n. 300/1970, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale.

Il lavoratore assolverà le proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle vigenti norme, in quanto non espressamente derogate e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

ART. 8 - SEDE DI LAVORO

Per sede di lavoro si intende il comune all'interno del quale è collocato il posto normale di lavoro.

ART. 9 - ORARIO DI LAVORO

1. La durata settimanale dell'orario normale di lavoro è fissata in 38 ore e 20 minuti.

Per il personale partecipante a turni avvicendati nelle 16 ore o nelle 24 ore la durata settimanale dell'orario normale di lavoro è stabilita in 37 ore e 50 minuti .

2. I lavoratori non interessati alle prestazioni in turno di cui al capoverso seguente praticeranno un orario base, concentrato normalmente in 5 giorni alla settimana, secondo una collocazione correlata alle esigenze di servizio. Per tali lavoratori la seconda giornata di libertà coinciderà normalmente con il sabato.

I lavoratori interessati da prestazioni in turno seguiranno orari di lavoro individuali collocati all'interno delle seguenti tipologie:

- a) orario a turni base
- b) orario a turni sfalsati
- c) orario a turni avvicendati.

Le due giornate di libertà e di riposo potranno pertanto anche non essere consecutive.

I lavoratori non potranno rifiutarsi di partecipare alle turnazioni previste per il settore di appartenenza.

3. Per predefiniti periodi temporali e/o specifiche esigenze aziendali non attuabili secondo gli schemi programmati, potranno essere stabilite diverse modalità di collocazione della prestazione giornaliera di lavoro, previa informativa alle

competenti strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti delle esigenze tecnico-produttive che sono a fondamento della modificazione dell'orario.

4. Il lavoratore è tenuto a registrare, oltre che l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera, anche l'inizio e la fine dell'intervallo meridiano.

5. Gli orari di lavoro individuali, sempre nei limiti della loro durata e tenuto conto delle disposizioni di legge e delle esigenze di servizio, possono essere:

- orari spezzati (orari con intervallo);
- orari continuati (orari senza intervallo);
- orari con pausa retribuita.

Nel caso di orari spezzati, la durata di ciascuno dei due periodi giornalieri non deve essere, in via normale, inferiore a 3 ore per tutti i lavoratori; la durata dell'intervallo tra i due periodi stessi non deve essere di norma inferiore ad una ora e superiore a quattro ore.

6. I lavoratori operanti con orari continuati di durata giornaliera non inferiore a 7 ore e 30 minuti, per i quali non è prevista una pausa retribuita né l'allontanamento dal posto di lavoro, hanno facoltà di consumare la refezione durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

7. Nel caso di lavoro a turno, i singoli componenti del turno cessante non possono abbandonare il loro posto di lavoro e le loro mansioni se non quando siano stati sostituiti dai lavoratori del turno subentrante.

8. In linea normale i turni di servizio devono essere compilati almeno per la durata di una settimana ed esposti in apposito quadro sul luogo di lavoro.

9. Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa dovuta a motivi stagionali o contingenti, potrà prevedersi a livello aziendale la possibilità di realizzare orari settimanali di lavoro di durata diversa da quella prevista dal comma 1 del presente articolo.

Detti orari dovranno comunque prevedere omogenee forme di compensazione tra le diverse settimane, in misura tale che la durata settimanale media su base annua dell'orario di lavoro sia pari a quella di cui al comma 1 del presente articolo.

In tali casi, e sino a concorrenza degli orari da compensare, non si darà luogo a maggiorazioni per lavoro supplementare e/o straordinario.

L'orario di lavoro, articolabile anche su 6 giorni lavorativi, non potrà comunque superare le 12 ore giornaliere e le 48 ore settimanali, né potrà essere inferiore a 4 ore giornaliere e a 32 settimanali.

10. Muovendo dal comune e ribadito impegno di realizzare assetti degli orari di lavoro funzionali alle mutevoli esigenze tecnologiche, organizzative e di mercato, ai sensi del comma 2, lettera a), dell'art.1 "Assetto contrattuale", le parti potranno procedere in sede aziendale alla definizione dei seguenti aspetti:

- la fascia mobile oraria di entrata, di intervallo e di uscita del personale;
- le fattispecie orarie ed i relativi criteri attuativi dell'orario flessibile;
- le modalità di compensazione dell'orario normale di lavoro anche su base plurisettimanale;
- le modalità di concentrazione degli orari di lavoro nelle diverse giornate secondo articolazioni rispondenti alle esigenze del servizio e funzionali ai relativi contesti organizzativi;
- le modalità di copertura del presidio di servizio per le entità organizzative di riferimento.

Nel caso di mancato componimento in sede aziendale di controversie afferenti le materie sopra indicate, si procederà all'attivazione delle procedure di cui all'art.2 "Relazioni industriali".

*** * * *

In un contesto caratterizzato da un'accentuata evoluzione tecnologica, organizzativa e di mercato che richiede l'individuazione di sempre più ampie e articolate modalità di offerta della prestazione lavorativa, le parti esprimono l'interesse a realizzare coerenze tra orari di lavoro ed orari di fatto ed a promuovere nelle sedi aziendali iniziative per i migliori utilizzi dei tempi di lavoro.

Sul tema, negli ambiti relazionali istituzionali andranno ricercati specifici momenti informativi anche di tipo previsionale al fine di prevenire conseguenze correlate a fenomeni di carichi di lavoro disomogenei, attraverso la ricerca di strumenti convenuti che mirino ad un equilibrato impiego delle risorse possibili.

ART. 10 - GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE

1. Sono considerati festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui è situato il normale posto di lavoro del lavoratore.

2. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.

Per i lavoratori in turno, per i quali è ammesso a norma di legge il riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, questa ultima è considerata giorno lavorativo, mentre è considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo settimanale.

L'azienda ha comunque facoltà di disporre, per esigenze di servizio, lo spostamento dei turni di riposo settimanale.

3. Le festività nazionali ed infrasettimanali (e cioè tutte quelle stabilite per legge come tali oltre le domeniche), nonché la festività del Santo Patrono, non possono essere normalmente destinate quali giorni di riposo per i lavoratori in turno. La festività del lunedì dopo Pasqua, non può inoltre essere destinata quale seconda giornata di libertà per i lavoratori in turno il cui orario di lavoro sia concentrato in 5 giorni la settimana. Qualora tali coincidenze si verificino, spetta ai lavoratori ordinari, per detti giorni, un compenso pari a quello previsto dall'Accordo interconfederale del 3 dicembre 1954 per il caso di coincidenza delle ricorrenze festive con la Domenica.

4. In sostituzione delle sopresse festività religiose, di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54 e del relativo trattamento, i lavoratori potranno fruire a richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, di 4 giorni di permesso individuale retribuito nel corso di ciascun anno. Qualora i permessi di cui al presente comma, non risultino fruiti entro l'anno, saranno corrisposte le corrispondenti quote di retribuzione (100%). In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, o di assenze non valide agli effetti del servizio prestato, i predetti giorni di permesso saranno ridotti in proporzione ai mesi di anzianità di servizio maturati.

ART. 11- LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

1. E' in facoltà della azienda di richiedere ai lavoratori, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere lavoro supplementare, straordinario, festivo o notturno, ed il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificato motivo di impedimento.

2. Si considera lavoro supplementare quello compiuto dal lavoratore oltre la normale durata dell'orario di lavoro settimanale di cui all'art.9 e fino alla 48esima ora.

3. Si considera lavoro straordinario quello compiuto dal lavoratore oltre la 48esima ora settimanale di prestazione.

4. Si considera lavoro festivo quello compiuto dal lavoratore nelle domeniche, o per i lavoratori in turno nel giorno di riposo settimanale, e negli altri giorni riconosciuti festivi.

5. Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 22 e le 7; nel caso in cui il lavoratore, che ha prestato servizio per l'intero turno notturno, debba proseguire ininterrottamente il suo lavoro oltre le ore 7, anche le ore successive saranno considerate notturne. Per l'intero turno notturno deve intendersi il normale orario giornaliero di lavoro di ciascun lavoratore o comunque un ugual numero di ore lavorate, sia ordinarie che supplementari e/o straordinarie, tra le 22 e le 7.

6. Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi, coincidenti o non con la domenica e nel giorno di Pasqua sono pagate con il compenso di cui al 7° comma, lettere c) o d) del presente articolo.

Tali trattamenti assorbono, per quanto riguarda la coincidenza dei giorni festivi con la domenica quello previsto dall'accordo interconfederale del 3 dicembre 1954.

7. I compensi per le prestazioni suddette, non cumulabili tra loro, sono stabiliti come segue:

Lavoro supplementare o straordinario

Le ore di lavoro supplementare o straordinario sono compensate con la quota oraria dello stipendio mensile e dell'indennità di contingenza maggiorata nelle seguenti misure:

a) diurno feriale	25%	c) diurno festivo	50%
b) notturno feriale	55%	d) notturno festivo	80%

Lavoro festivo e lavoro notturno

Le ore di lavoro festivo e di lavoro notturno sono compensate con le seguenti maggiorazioni da computarsi sulla quota oraria dello stipendio mensile e dell'indennità di contingenza:

e) lavoro festivo diurno	50%
f) lavoro festivo notturno	80%
g) lavoro notturno	30%

Per stabilire la quota oraria dello stipendio mensile e dell'indennità di contingenza agli effetti del lavoro supplementare o straordinario (feriale o festivo) si deve tener conto anche della tredicesima mensilità.

8. Ai lavoratori in turno che prestano servizio di domenica, compete una maggiorazione pari al 22% della quota oraria dello stipendio mensile e dell'indennità di contingenza per ogni ora di servizio prestato in tale giorno, salvo i casi in cui spetti uno dei compensi previsti al precedente comma 7.

9. Le ore di lavoro prestato dai lavoratori in turno ordinario nei giorni feriali, nella fascia oraria 21-22, saranno compensate con una maggiorazione del 10% della quota oraria dello stipendio mensile e dell'indennità di contingenza, salvo i casi in cui spetti il compenso di cui al precedente comma 8.

10. Non è consentito che il lavoratore si trattienga sul posto di lavoro oltre l'orario normale se non deve prestare lavoro supplementare e/o straordinario richiesto o confermato per iscritto dall'azienda.

ART.12 - FERIE

1. Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con corresponsione della retribuzione, pari a 26 giorni lavorativi.

2. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; nel fissarne l'epoca l'azienda terrà conto, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.

3. Le ferie devono essere godute nel corso dell'anno e non è ammessa sostituzione di esse con compenso alcuno, né il recupero negli anni successivi.

4. Il lavoratore che durante le ferie sia richiamato in servizio ha diritto al rimborso di tutte le spese derivanti dal richiamo stesso in sede e fruirà dei rimanenti giorni di ferie appena siano cessati i motivi che hanno determinato il richiamo oppure durante un nuovo periodo scelto dall'interessato, ma in ogni caso entro l'anno.

5. In caso di particolari esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno ovvero in caso di impossibilità derivante da uno stato di malattia o infortunio, le ferie potranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.

In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze produttive, potrà essere concessa la fruizione dei residui ferie entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di spettanza.

6. L'assegnazione delle ferie dovrà avvenire in modo che nei periodi di maggiore domanda di servizio l'aliquota di personale contemporaneamente in ferie in quelle aree di attività ove si verifichi tale maggiore domanda, risulti contenuta in relazione alle necessità di espletamento del servizio medesimo.

A livello aziendale le parti procederanno alla definizione per dette aree del numero massimo dei giorni di ferie concedibili in particolari periodi dell'anno.

7. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

8. La risoluzione per qualsiasi motivo del rapporto di lavoro non pregiudica il diritto alle ferie e, pertanto, in tale caso, al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai mesi di anzianità di servizio maturati.

9. Nei casi di assenze non valide agli effetti del servizio prestato, o di cessazione del rapporto di lavoro, nei confronti del lavoratore che abbia fruito delle ferie in misura maggiore a quelle spettanti, si provvederà al recupero della retribuzione corrispondente.

10. Per l'esatta determinazione dei giorni di ferie spettanti al lavoratore che osserva l'orario di lavoro concentrato in 5 giorni alla settimana, si divide il numero dei giorni di ferie previsti dal 1° comma del presente articolo per 1,2: il risultato così ottenuto rappresenta il numero dei giorni di ferie da accordare al lavoratore, oltre naturalmente ai giorni per i quali non è richiesta prestazione lavorativa.

11. Non possono essere concesse ferie per periodi inferiori alla giornata.

12. Il decorso delle ferie resta interrotto qualora sia sopraggiunta una malattia o un infortunio che abbia determinato il ricovero in ospedale o in casa di cura per almeno 2 giorni ovvero che abbia effettivamente determinato un pregiudizio al recupero psicofisico regolarmente prescritto della durata di almeno 5 giorni.

Il lavoratore dovrà tempestivamente comunicare e documentare all'azienda la malattia o l'infortunio per gli opportuni controlli, in conformità a quanto previsto dai successivi articoli 32 e 33. Qualora non sia stato espressamente autorizzato a fruire in prosecuzione del periodo di ferie da recuperare, il lavoratore avrà l'obbligo di presentarsi in servizio al termine del periodo di ferie precedentemente fissato; oppure al termine, se successivo, della malattia o dell'infortunio. In tal caso il lavoratore usufruirà successivamente dei periodi di ferie da recuperare.

ART. 13 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In considerazione di quanto previsto dal Dlgs n. 124/1993 e preso atto delle successive modifiche apportate dalla legge 8 agosto 1995 n. 335, le parti riconfermano la particolare rilevanza che riveste l'istituzione di forme di previdenza complementare, al fine di contribuire alla valorizzazione della tutela previdenziale dei lavoratori nell'ambito delle compatibilità derivanti dal quadro normativo, economico e contrattuale di riferimento.

Al riguardo, le parti stipulanti si danno atto di avviare e completare nel corso del 1996 i lavori preparatori per la creazione di forme di previdenza complementare da realizzarsi secondo i tempi e le modalità di confronto di seguito stabiliti, tenendo inoltre conto della compiuta emanazione dei decreti ministeriali di attuazione del succitato Dlgs n. 124/1993.

A tal fine, le parti stipulanti costituiranno, a partire dal mese di settembre 1996, una commissione paritetica a livello nazionale composta da 6 componenti, di cui 3 designati dall'Intersind e 3 designati dalle organizzazioni sindacali stipulanti, alla quale è affidato il compito di:

- individuare le modalità di costituzione del fondo nazionale di previdenza complementare;
- stabilire la natura e gli scopi del fondo, atteso il regime a capitalizzazione individuale e contribuzione definita;
- definire gli ambiti e le forme di partecipazione al fondo, garantendo la libera adesione individuale;
- determinare gli organi di amministrazione e controllo del fondo e le relative modalità di funzionamento;
- individuare la composizione degli organi di amministrazione e controllo del fondo nel rispetto del principio di pariteticità delle rappresentanze del personale e dei datori di lavoro, provvedendo inoltre a definire le procedure di designazione dei rappresentanti dei lavoratori secondo il metodo elettivo;
- prefigurare le linee di orientamento ed indirizzo in termini di possibili opzioni e priorità circa la determinazione delle tipologie dei soggetti gestori delle risorse nonché la natura degli investimenti da privilegiare, in ottemperanza alle disposizioni che al riguardo saranno emanate;
- definire le condizioni di accesso alle prestazioni erogate dal fondo nonché le modalità di trasferimento e di riscatto della posizione individuale;
- stabilire i presupposti che realizzano la cessazione della contribuzione al fondo;
- individuare criteri e modalità di copresenza con il fondo nazionale di eventuali fondi aziendali aventi analoghe finalità che prevedano contribuzioni complessivamente non inferiori a quelle stabilite dal fondo nazionale stesso.

L'esito dei lavori della commissione sarà sottoposto entro il 31 dicembre 1996 all'attenzione delle parti stipulanti, che provvederanno a convenire tempestivamente gli atti formali propedeutici all'attivazione del fondo nazionale al fine di consentire l'avvio dell'esercizio dell'attività di quest'ultimo dal mese di dicembre 1997.

Il finanziamento del fondo si realizza mediante la destinazione del 13,5% della quota di trattamento di fine rapporto maturando. Ai sensi di quanto previsto dal Dlgs. n. 124/93, nei confronti del personale assunto dopo il 29 aprile 1993, senza precedente anzianità di servizio, è invece prevista l'integrale destinazione al fondo degli accantonamenti annuali del trattamento di fine rapporto.

In aggiunta a quanto sopra, è altresì previsto un contributo paritetico bilaterale a carico dell'azienda - erogabile esclusivamente a tale titolo - e a carico del lavoratore pari all'1% della retribuzione assunta a base della determinazione del trattamento di fine rapporto.

ART. 14 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le disposizioni del presente articolo avranno applicazione a far tempo dal 1° ottobre 1996; pertanto fino al 30 settembre 1996 resta vigente quanto previsto dall'art.12 del CCL Sip 30 giugno 1992.

Le parti, in relazione alle caratteristiche di competitività e globalità del mercato ed alla connessa esigenza di disporre di strumenti contrattuali in grado di sostenere efficacemente l'evoluzione continua degli assetti organizzativi e la dinamica dei processi di lavoro, hanno realizzato un sistema inquadramentale, nei termini di seguito riportati al presente articolo, funzionale alla valorizzazione dello specifico apporto fornito dalle risorse umane, al consolidamento di modelli evoluti di qualità ed all'apprezzamento delle specificità di ruolo generate dai processi di innovazione e dalle dinamiche organizzative aziendali e orientato alla adattabilità delle soluzioni classificatorie a diversificati contesti organizzativi aziendali.

Il sistema di classificazione è articolato su otto livelli inquadramentali cui corrispondono otto livelli retributivi differenziati.

I lavoratori saranno classificati in base alle declaratorie di livello ed ai contenuti dei profili propri di ciascuna figura professionale.

I livelli sono definiti dalle declaratorie intese come espressione dei contenuti della professionalità in termini di conoscenze professionali, responsabilità e autonomia. Ogni declaratoria è ulteriormente specificata da profili professionali.

Per ciascuna figura professionale sono previsti uno o due livelli inquadramentali differenziati in relazione alla crescente complessità dei contenuti professionali espressi.

Le parti si danno atto che i contenuti di ciascun profilo professionale sono da ritenersi esemplificativi e non esaustivi sul piano della definizione delle attività restando comunque inteso che ciascuna figura professionale potrà svolgere compiti propri dei livelli inferiori oltre che le attività accessorie e/o integrative delle attività prevalenti di ciascun profilo.

Il lavoratore sarà assegnato ai livelli inquadramentali progressivamente crescenti previsti nell'ambito di ciascuna figura professionale, in relazione al completo sviluppo della professionalità, in coerenza con i contenuti delle corrispondenti declaratorie di livello e in conformità ai criteri di avanzamento inquadramentale individuati nei profili sotto descritti.

Per professionalità si intende l'insieme delle competenze e delle capacità derivanti dalla formazione di base, dalla preparazione tecnico-professionale, dall'esperienza professionale acquisita e dalla maturazione di ruolo via via conseguita.

Ai sensi di quanto stabilito dall'art.2. della legge 190/85 appartengono alla categoria dei quadri i lavoratori che, esprimendo un elevato grado di capacità gestionale, professionale e organizzativa, svolgono, con carattere di continuità, attività ritenute di particolare rilevanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi aziendali.

Tali lavoratori espletano, con ampia autonomia, discrezionalità e piena responsabilità su risultati produttivi di particolare rilevanza, funzioni organizzativamente articolate che implicano:

- l'acquisizione, l'integrazione e lo sviluppo di teorie, dottrine, conoscenze professionali particolarmente elevate;
- la gestione di relazioni di notevole rilevanza;
- il coordinamento di risorse e/o di unità organizzative complesse;
- la gestione di programmi/progetti di particolare importanza in ambito aziendale;
- la ricerca, la pianificazione e l'applicazione di metodologie innovative della massima rilevanza ai fini del raggiungimento di prioritari obiettivi di efficienza e qualità globale.

Sulla base di tali requisiti, la qualifica di quadro sarà attribuita ai lavoratori inquadrati nel livello H.

DECLARATORIE

LIVELLO A

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività a contenuto prevalentemente manuale che non richiedono conoscenze particolari.

LIVELLO B

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività esecutive di media complessità che richiedono il possesso di conoscenze di base e l'utilizzo di tecniche operative consolidate nell'ambito di metodi e procedure definite.

LIVELLO C

Fanno parte di questo livello i lavoratori che, disponendo di conoscenze qualificate e/o di specifiche esperienze maturate nell'ambiente organizzativo d'appartenenza, sono adibiti allo svolgimento di compiti esecutivi di adeguata complessità che richiedono autonomia operativa e capacità adattative nell'ambito di metodologie consolidate. A tali lavoratori, in relazione alla specificità di taluni ruoli, potrà essere richiesta, anche solo in via complementare, attività di coordinamento operativo di altri lavoratori.

LIVELLO D

Appartengono a questo livello i lavoratori, in possesso di specifiche conoscenze di tipo specialistico, che esplicano attività il cui svolgimento richiede la connessione e conversione di più elementi del ciclo lavorativo di competenza; tali attività sono svolte in autonomia e piena responsabilità sul risultato operativo atteso. A tali lavoratori, in relazione alla specificità di taluni ruoli, potrà essere richiesta attività di coordinamento operativo e/o di supporto professionale di altri lavoratori.

LIVELLO E

Rientrano in questo livello i lavoratori che, esprimendo particolari capacità professionali e gestionali correlate a elevate conoscenze specialistiche, sono adibiti a funzioni caratterizzate da autonomia e decisionalità nell'ambito del segmento di processo di competenza; tali funzioni si esplicano attraverso la gestione delle diverse risorse assegnate ovvero mediante lo svolgimento di compiti specialistici comportanti un apporto professionale autonomo e ad elevata tecnicità.

LIVELLO F

Fanno parte di questo livello i lavoratori che in possesso di elevata e consolidata preparazione e capacità professionale e gestionale sono adibiti al presidio di attività complesse attinenti a fasi di processo rilevanti ai fini del raggiungimento degli obiettivi produttivi. Tali attività implicano, per la loro realizzazione, l'esercizio di responsabilità delegate di coordinamento o di tipo professionale, significativi margini di discrezionalità ed autonomia nonché interazione con altre funzioni aziendali; i suddetti compiti sono svolti o attraverso la guida e il controllo di importanti organismi operativi o attraverso l'esplicazione di funzioni specialistiche di elevato profilo che richiedono un contributo professionale autonomo ed innovativo.

LIVELLO G

Appartengono a questo livello i lavoratori che esplicano, con rilevante autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa, compiti inerenti alla realizzazione di risultati produttivi complessi che comportano la gestione delle variabili economiche tecniche ed organizzative relative al processo di competenza nonché la responsabilizzazione primaria sui risultati attesi

derivanti o dalla conduzione e controllo di rilevanti unità organizzative o da contributi professionali a carattere progettuale-innovativo di particolare complessità e ad alta specializzazione.

LIVELLO H

Fanno parte di questo livello i lavoratori che esplicano attività attinenti al presidio di risultati produttivi complessi, considerati strategici ai fini dello sviluppo ed attuazione degli obiettivi d'impresa; lo svolgimento di queste funzioni, esercitate con il più ampio grado di autonomia, capacità propositiva e responsabilizzazione diretta, è caratterizzato dal governo delle variabili, interne o esterne all'azienda, economiche, tecniche e organizzative relative al processo di competenza e/o all'interconnessione con altri processi lavorativi. Tali funzioni possono essere esercitate o tramite il coordinamento e controllo di unità organizzative complesse e/o di strutture professionali, anche finalizzate alla realizzazione di progetti, ovvero esplicando funzioni specialistiche richiedenti un contributo professionale della massima complessità e rilevanza.

LIVELLI CLASSIFICATORI E RELATIVE FIGURE PROFESSIONALI

LIVELLO A

Addetto ad attività operative (*) (**)

LIVELLO B

Addetto ad attività operative (*) (**)

Addetto ad interventi tecnici (*) (**)

Addetto ad attività tecniche (**)

Addetto ad attività impiegate (**)

LIVELLO C

Primo addetto ad attività operative (*)

Addetto ad interventi tecnici (*) (**)

Addetto ad attività tecniche (**)

Addetto ad attività impiegate (**)

Assistente ad attività specialistiche (**)

Assistente (**)

Venditore (**)

LIVELLO D

Tecnico specialista

Addetto specialista ad interventi tecnici (*)

Impiegato esperto

Assistente ad attività specialistiche (**)

Assistente (**)

Venditore (**)

LIVELLO E

Coordinatore

Assistente ad attività specialistiche senior

Assistente senior

Venditore senior

LIVELLO F

Capo settore

Specialista

Venditore specialista

LIVELLO G

Responsabile
Professionista

LIVELLO H

Responsabile di struttura
Professionista master

(*) Ai soli effetti stabiliti da norme di legge o da disposizioni generali o contrattuali che contemplino trattamenti diversi tra i lavoratori con attività impiegatizie e lavoratori con attività manuali, le figure professionali con attività manuali - senza che da ciò possa derivare valutazione alcuna circa il relativo contenuto professionale - sono contraddistinte, nell'elenco sopra riportato, con asterisco.

(**) Le figure professionali contrassegnate dal simbolo (**) sono presenti in due livelli inquadramentali differenziati in relazione alla crescente complessità dei contenuti professionali come stabiliti nel capitolo "Profili professionali".

PROFILI PROFESSIONALI

ADDETTO AD ATTIVITÀ OPERATIVE

I lavoratori che svolgono operazioni di contenuto prevalentemente manuale, caratterizzate dalla trasformazione di pochi elementi omogenei, eseguite sulla base di precise istruzioni e attraverso l'applicazione di procedure definite quali ad esempio lavori elementari di supporto e servizio ad altre strutture aziendali (inoltro, ritiro e distribuzione della corrispondenza, ritiro e consegna di valori, lavori di fotocopiatura, presidio degli ingressi, conduzione automezzi, ecc.), attività di movimentazione materiali, lavori semplici di manutenzione e similari, saranno assegnati alla figura professionale di "Addetto ad attività operative".

Tali lavoratori saranno inquadrati nel livello "A" per conseguire, in relazione alla professionalità acquisita, dopo 57 mesi di effettivo servizio, il livello "B".

PRIMO ADDETTO AD ATTIVITÀ OPERATIVE

L'azienda valuterà la possibilità di un avanzamento al livello "C" nella figura professionale di "Primo addetto ad attività operative", atto ad apprezzare la dimensione organizzativa di appartenenza e/o la peculiarità delle metodologie operative da applicare.

ADDETTO AD INTERVENTI TECNICI

Saranno assegnati alla figura professionale di "Addetto ad interventi tecnici" i lavoratori qualificati operanti in attività per l'espletamento delle quali è richiesta una conoscenza approfondita di tipo applicativo e esperienziale degli impianti presenti nell'ambiente organizzativo di appartenenza, delle procedure operative e norme tecniche che ne regolano l'installazione ed il funzionamento, delle modalità di esercizio e manutenzione degli stessi.

Rientrano in tale figura professionale le attività di installazione, di trasformazione prevalentemente materiale, di mantenimento e ripristino basate sull'adattamento di metodologie operative e di tecniche applicative anche di tipo evoluto; tali attività richiedono, per il loro espletamento, un buon grado di autonomia operativa nonché comportamenti organizzativi di tipo realizzativo-solutorio atti a garantire una elevata qualità del servizio e a supportare efficacemente, dal punto di vista tecnico, le strategie commerciali dell'azienda. È propria, inoltre, di detta figura, la conoscenza delle interrelazioni funzionali esistenti nell'ambito del processo di appartenenza e - ove necessario - lo svolgimento di compiti di coordinamento operativo di altro personale.

A titolo esemplificativo rientrano in tale tipologia di compiti le attività di installazione, esercizio e manutenzione di reti, di risoluzione di anomalie di funzionamento di varia complessità su prodotti di TLC a largo consumo, di assistenza tecnica alla clientela, ecc.

Tali lavoratori saranno inquadrati nel livello "B" per conseguire, in relazione alla professionalità acquisita, dopo un periodo di 75 mesi di effettivo servizio, il livello "C".

ADDETTO SPECIALISTA AD INTERVENTI TECNICI

L'azienda valuterà la possibilità di accesso al livello "D" nella figura professionale di "Addetto specialista ad interventi tecnici", nei confronti dei lavoratori che, in relazione alla piena professionalità acquisita e sulla base di criteri organizzativi esplicitati, svolgono compiti di contenuto specialistico e/o di supporto professionale e coordinamento operativo che richiedono la completa padronanza delle tecniche e dei metodi di lavoro utilizzati, nell'ambito di attività prevalenti definite all'interno dell'unitaria figura professionale.

ADDETTO AD ATTIVITÀ TECNICHE

Saranno assegnati alla figura professionale di "addetto ad attività tecniche" i lavoratori qualificati operanti in attività per l'espletamento delle quali è richiesta la conoscenza approfondita, anche attraverso idonei percorsi formativi, delle tecnologie presenti nell'ambiente organizzativo di appartenenza, delle modalità di utilizzo delle stesse, delle procedure e norme tecniche che ne regolano il funzionamento.

Lo svolgimento di tali attività richiede un buon grado di autonomia operativa e discrezionalità nonché comportamenti organizzativi di tipo realizzativo-solutorio. Rientrano in tale figura professionale sia le attività di mantenimento e ripristino basate sull'adattamento di metodologie operative anche di tipo evoluto ed innovativo, sia i compiti di supervisione e controllo delle risorse tecniche presenti nell'ambiente organizzativo d'appartenenza. Si richiede, inoltre, una efficacia realizzativa tesa a supportare, dal punto di vista tecnico, le strategie commerciali dell'azienda, nonché la conoscenza delle interrelazioni funzionali esistenti nell'ambito del processo di appartenenza e - ove necessario - lo svolgimento di compiti di coordinamento operativo di altro personale.

A titolo esemplificativo rientrano in tale tipologia di compiti le attività di installazione, esercizio e manutenzione di reti, sistemi di TLC ed impianti tecnici, di gestione di sistemi di controllo e supervisione, di risoluzione di anomalie di funzionamento di varia complessità su prodotti, sistemi, di assistenza tecnica alla clientela, di esercizio dei sistemi informativi aziendali ed in particolare di supporto operativo all'installazione e manutenzione dei sistemi centrali e periferici, di gestione operativa dei mezzi elaborativi attraverso l'esercizio di fasi definite e la gestione delle macchine del sistema, di gestione ordinaria del software di base e di sistema, nonché le attività di progettazione, realizzazione e montaggio di componenti di sistemi realizzati nell'ambito delle attività di ricerca, ecc.

Tali lavoratori saranno inquadrati nel livello "B" per conseguire, in relazione alla professionalità acquisita, dopo un periodo di 57 mesi di effettivo servizio, il livello "C".

TECNICO SPECIALISTA

L'azienda valuterà la possibilità di accesso al livello "D" nella figura professionale di "Tecnico Specialista", nei confronti dei lavoratori che, in relazione alla piena professionalità acquisita e sulla base di criteri organizzativi esplicitati, svolgono compiti di contenuto specialistico e/o di supporto professionale e coordinamento operativo che richiedono la completa padronanza delle tecniche e dei metodi di lavoro utilizzati, nell'ambito di attività prevalenti definite all'interno dell'unitaria figura professionale.

ADDETTO AD ATTIVITÀ IMPIEGATIZIE

Appartengono alla figura professionale di "addetto ad attività impiegatizie" i lavoratori che, in possesso di specifiche conoscenze teorico-pratiche acquisite attraverso idonei percorsi formativi o consolidate esperienze, svolgono compiti di natura amministrativa, commerciale, di gestione del rapporto con la clientela, di gestione operativa nell'ambito di definite modalità di processo, di supporto amministrativo ai processi aziendali, richiedenti l'applicazione e/o l'adattamento di procedure d'ufficio e metodologie di lavoro.

Rientra inoltre tra le caratteristiche della figura lo svolgimento di attività per le quali sono richieste capacità di adattamento ed elaborazione delle informazioni, anche mediante l'utilizzo di strumenti informatici e di tecnologie d'ufficio, nonché capacità di comunicazione efficace finalizzata alla massimizzazione del risultato in funzione delle specifiche esigenze commerciali.

E' proprio della figura il possesso di diversificate competenze di base rispetto ai modelli operativi di riferimento nonché la conoscenza dell'insieme dei processi produttivi correlati e degli ambiti organizzativi di norma caratterizzati da aspetti di contiguità professionale.

A titolo esemplificativo fanno parte di tale figura professionale le attività di segreteria, elaborazione di fatti amministrativi, acquisizione e gestione di dotazioni, gestione amministrativa e commerciale della clientela tesa alla soddisfazione continuativa della stessa, acquisizione della clientela mediante individuazione di idonee soluzioni commerciali, raccolta ed elaborazione di dati statistici, caricamento di dati su supporti informatici, colloquio con la clientela, commercializzazione - diretta o per via telefonica - di prodotti/servizi, erogazione di servizi multimediali, ecc.

Tali lavoratori saranno inquadrati nel livello "B" per conseguire, in relazione alla professionalità acquisita, dopo un periodo di 57 mesi di effettivo servizio, il livello "C".

IMPIEGATO ESPERTO

L'azienda valuterà la possibilità di accesso al livello "D" nella figura professionale di "Impiegato esperto", nei confronti dei lavoratori che, in relazione alla piena professionalità acquisita e sulla base di criteri organizzativi esplicitati, svolgono compiti di contenuto specialistico e/o di supporto professionale e coordinamento operativo che richiedono la completa padronanza delle metodologie e delle procedure utilizzate nell'ambito di attività prevalenti definite all'interno dell'unitaria figura professionale.

COORDINATORE

Appartengono alla figura professionale di "Coordinatore" i lavoratori che assumono, anche sulla base di esperienze professionali maturate in attività proprie dei livelli inferiori, compiti di coordinamento connessi alla realizzazione operativa di programmi aziendali attraverso l'utilizzo di metodologie operative da analizzare ed adattare. Tali compiti comportano un'autonoma presa di decisioni ed il raggiungimento di risultati richiedenti verifiche periodiche ed a consuntivo. Le suddette attività sono svolte attraverso la conduzione delle risorse umane, tecniche ed economiche affidate. L'ambito di decisionalità richiesto è funzionale ai risultati quali-quantitativi attesi. La figura professionale è caratterizzata dalla conoscenza delle interconnessioni esistenti tra la funzione d'appartenenza e le altre strutture, nonché dalla gestione di relazioni con altri organismi aziendali.

A titolo esemplificativo rientrano in questa tipologia il coordinamento di attività di realizzazione dei programmi di commercializzazione, di gestione amministrativa e commerciale della clientela ecc.

I lavoratori inseriti nella figura professionale di "Coordinatore" saranno assegnati al livello "E".

ASSISTENTE

Saranno assegnati alla figura professionale di "Assistente" i lavoratori che svolgono attività di supporto professionale, indirizzo e coordinamento nei confronti del personale tecnico, finalizzate al raggiungimento di obiettivi quali-quantitativi per il conseguimento dei quali è richiesta la piena comprensione delle evoluzioni tecnologiche proprie del contesto organizzativo d'appartenenza e il corretto utilizzo delle risorse affidate.

Dette attività si esplicano attraverso la messa in atto di fasi di programmazione, verifica delle attività di realizzazione e controllo del lavoro svolto e attraverso la diffusione, nei confronti del personale affidato, dei valori di attenzione alle esigenze del mercato e di orientamento al cliente. Tali funzioni richiedono la conoscenza delle interconnessioni esistenti tra la funzione d'appartenenza e le altre strutture, nonché la gestione di relazioni con altri organismi aziendali.

A titolo esemplificativo rientrano in tali tipologie di compiti le attività connesse alla realizzazione dei programmi commerciali, di installazione, esercizio e manutenzione di prodotti/impianti, ecc.

I lavoratori inseriti nella figura professionale di "Assistente" saranno assegnati al livello "C" per conseguire, - in relazione alla professionalità acquisita - il livello "D" dopo un periodo di 45 mesi di effettivo servizio.

ASSISTENTE SENIOR

L'azienda valuterà la possibilità di passaggio al livello "E" nella figura professionale di "Assistente senior" nei confronti dei lavoratori che, in relazione al pieno consolidamento raggiunto nel ruolo ed alla completa espressione delle competenze richieste, denotino particolari capacità di coordinamento ed indirizzo professionale delle risorse assegnate.

ASSISTENTE AD ATTIVITÀ SPECIALISTICHE

Saranno assegnati alla figura professionale di "Assistente ad attività specialistiche", i lavoratori che, in possesso di conoscenze approfondite rispetto alla propria specializzazione, svolgono funzioni caratterizzate dalla gestione di elementi complessi, richiedenti un apporto professionale autonomo nell'analisi e nell'adattamento delle norme, delle metodologie e

delle tecnologie proprie del contesto organizzativo d'appartenenza, una capacità di analisi del contesto interno ed esterno al fine di individuare opportunità di sviluppo dei business aziendali, una tensione realizzativa orientata al soddisfacimento della clientela di riferimento, nonché l'individuazione discrezionale di soluzioni atte ad assicurare la qualità del risultato atteso.

Tali funzioni richiedono la conoscenza delle interconnessioni esistenti tra la funzione d'appartenenza e le altre strutture, nonché la gestione di relazioni con altri organismi aziendali.

A titolo esemplificativo rientrano in tali tipologie di compiti la progettazione/realizzazione impiantistica e di reti, le attività di supporto tecnico-specialistico finalizzate alla gestione e risoluzione di anomalie tecniche su tecnologie ad elevata complessità e criticità per la corretta funzionalità dei sistemi, la gestione di attività amministrative di particolare complessità che richiedono la conoscenza delle relative normative aziendali e di legge, la gestione di attività commerciali di particolare complessità quali il supporto alle forze di vendita sia nella fase di analisi dei bisogni espressi e potenziali della clientela sia in quella di attuazione dell'azione commerciale, la collaborazione - nell'ambito delle attività di ricerca - alla progettazione, all'impostazione e sviluppo di studi nonché alla realizzazione delle connesse attività ausiliarie di contenuto tecnico e organizzativo, la progettazione di software mediante la definizione delle architetture applicative e delle specifiche di sistema, l'elaborazione di basi dati, l'introduzione di metodi e strumenti per le fasi di sviluppo ecc.

I lavoratori inseriti nella figura professionale di "Assistente ad attività specialistiche" saranno assegnati al livello "C" per conseguire, - in relazione alla professionalità acquisita - il livello "D" dopo un periodo di 45 mesi di effettivo servizio.

ASSISTENTE AD ATTIVITÀ SPECIALISTICHE SENIOR

L'azienda valuterà la possibilità di passaggio al livello "E" nella figura professionale di "Assistente ad attività specialistiche senior" nei confronti dei lavoratori che, in relazione al pieno consolidamento raggiunto nel ruolo ed alla completa espressione delle competenze richieste, denotino particolari capacità professionali rispetto alla propria specializzazione.

VENDITORE

Saranno assegnati alla figura professionale di "Venditore" i lavoratori che, in possesso di una conoscenza approfondita del mercato di riferimento e dei prodotti/servizi offerti, svolgono - con approccio di tipo personalizzato - attività di commercializzazione ovvero di sviluppo, controllo e gestione di una rete di vendita indiretta, sulla base di obiettivi individualmente assegnati e specificamente incentivati che comportano, per la loro realizzazione, la messa in atto:

- di azioni commerciali autonome e proattive con soluzioni prevalentemente di tipo standard;
- di azioni commerciali ideative e proattive finalizzate o all'individuazione di soluzioni sistemiche complesse o all'attivazione integrazione e monitoraggio dei canali di vendita indiretta.

Caratterizza, altresì, tale tipologia di compiti, l'accettazione di un'alea retributiva connessa al livello di prestazione raggiunto, la capacità di intrattenere relazioni efficaci con il cliente e con altri organismi aziendali, la tensione realizzativa finalizzata alla massimizzazione del risultato in funzione delle specifiche esigenze della clientela. In relazione a questi aspetti, a tale personale potranno essere applicate apposite disposizioni normative e retributive.

I lavoratori inseriti nella figura professionale di "Venditore" saranno assegnati al livello "C" per conseguire, - in relazione alla professionalità acquisita - il livello "D" dopo un periodo di 45 mesi di effettivo servizio.

VENDITORE SENIOR

L'azienda valuterà la possibilità di passaggio al livello "E" nella figura professionale di "Venditore senior" nei confronti dei lavoratori che, in relazione al pieno consolidamento raggiunto nel ruolo ed alla completa espressione delle competenze richieste, denotino particolari capacità professionali rispetto alla propria specializzazione.

CAPO SETTORE

Saranno inseriti nella figura professionale di "Capo Settore" i lavoratori, che, operando sulla base di direttive generali coordinano importanti organismi operativi provvedendo alla programmazione, alla gestione ed utilizzo integrato ed ottimizzato delle risorse umane, tecniche, economiche organizzative assegnate. La decisionalità richiesta dalla figura si esplica in attività di adeguamento e sviluppo delle norme, procedure, metodologie e tecnologie presenti nell'ambiente organizzativo d'appartenenza. Caratterizza inoltre la figura professionale la conoscenza completa dei principali processi aziendali nonché la capacità di integrazione e collaborazione con altre strutture produttive.

A titolo esemplificativo fanno parte di tale tipologia di compiti le attività connesse alla gestione e supervisione di un gruppo di lavoro complesso (ad es. gestione dell'assegnazione e supervisione degli interventi del personale tecnico, ecc.).

Saranno inseriti nella figura professionale di "Capo Settore" ed inquadrati nel livello "F", i lavoratori che abbiano acquisito una completa professionalità nelle funzioni di competenza ed esplicano pienamente i contenuti richiesti dal ruolo.

SPECIALISTA

Saranno assegnati alla figura professionale di "Specialista" i lavoratori che, in relazione all'elevato grado di specializzazione acquisito rispetto al sistema di conoscenze richiesto nell'ambiente organizzativo d'appartenenza, sono adibiti ad attività specialistiche connotate da responsabilità professionale condivisa in merito al raggiungimento di risultati qualitativi. Tali risultati sono conseguiti attraverso la gestione di attività di analisi, applicazione, adeguamento e sviluppo delle metodologie e tecnologie esistenti; lo svolgimento di tali funzioni necessita di comportamenti organizzativi di tipo ideativo-contributorio atti ad assicurare soluzioni professionali di norma generate da input non predeterminati. Tra le caratteristiche di detta figura professionale rientra la conoscenza completa dei principali processi aziendali, la capacità di integrazione e collaborazione con altre strutture produttive nonché, ove richiesto dalla struttura organizzativa di appartenenza, lo svolgimento di attività di conduzione e di indirizzo professionale di organismi finalizzati al conseguimento di obiettivi quali-quantitativi.

A titolo esemplificativo rientrano nelle suddette caratteristiche le attività di supporto tecnico-specialistico per problematiche di particolare complessità attinenti alla funzionalità di sistemi tecnologici, l'elaborazione di normative e studi, la programmazione e controllo di fasi di lavorazione, la realizzazione - nell'ambito delle attività di ricerca - di studi e ricerche teoriche di particolare rilevanza e complessità, ecc.

Saranno inseriti nella figura professionale di "Specialista" ed inquadrati nel livello "F", i lavoratori che abbiano acquisito una completa professionalità nelle funzioni di competenza ed esplicano pienamente i contenuti richiesti dal ruolo.

VENDITORE SPECIALISTA

Saranno assegnati alla figura professionale di "Venditore Specialista" i lavoratori che in relazione all'elevato grado di specializzazione acquisito rispetto al sistema di conoscenze richiesto, svolgono - con approccio di tipo personalizzato - attività di commercializzazione di prodotti/servizi ovvero di sviluppo, controllo e gestione di una rete di vendita indiretta, sulla base di obiettivi individualmente assegnati e specificamente incentivati. Tali obiettivi richiedono, per la loro realizzazione, la conoscenza approfondita del mercato di riferimento e dei prodotti/servizi offerti nonché la messa in atto di azioni commerciali ideative e proattive finalizzate all'individuazione di soluzioni sistemiche complesse, al presidio di segmenti critici di mercato ovvero alla attivazione, integrazione e monitoraggio dei canali di vendita indiretta. Caratterizza, altresì, tale tipologia di compiti l'accettazione di un'alea retributiva connessa al livello di prestazione raggiunto, la capacità di intrattenere relazioni efficaci con il cliente e con altri organismi aziendali, la tensione realizzativa finalizzata alla massimizzazione del risultato in funzione del pieno soddisfacimento della clientela. In relazione a questi aspetti, a tale personale potranno essere applicate apposite disposizioni normative e retributive.

Saranno inseriti nella figura professionale di "Venditore Specialista" ed inquadrati nel livello "F", i lavoratori che abbiano acquisito una completa professionalità nelle funzioni di competenza ed esplicano pienamente i contenuti richiesti dal ruolo.

RESPONSABILE

Saranno inseriti nella figura professionale di "Responsabile", i lavoratori che, operando sulla base di obiettivi, svolgono compiti di coordinamento di unità organizzative di particolare complessità - anche comprendenti più organismi operativi - che si esplicano nella conduzione e gestione di risorse (umane, economiche, tecniche ed organizzative) caratterizzate da significativa eterogeneità, rilevanza e complessità nell'ambito aziendale di appartenenza.

Caratterizzano tale figura le funzioni di integrazione delle attività/fasi di processo presidiate in funzione del raggiungimento di risultati produttivi di particolare rilievo, anche ai fini della corretta operatività di altre funzioni aziendali.

Sono altresì richieste specifiche capacità di regolazione e controllo delle varianze relative al processo di competenza ed all'interazione con altri processi aziendali, conoscenze integrate della struttura e delle politiche aziendali nonché capacità di interagire con altre strutture produttive al fine di sviluppare sinergie operative.

E' propria dei suddetti lavoratori la responsabilizzazione primaria su variabili dimensionali e di tipo prevalentemente quantitativo in contesti anche non completamente strutturati.

A titolo esemplificativo rientrano in tale tipologia di compiti, il coordinamento di strutture operative complesse preposte alle attività di assistenza tecnica alla clientela, alle attività di manutenzione degli impianti, alla gestione delle attività di vendita, ecc.

Saranno inseriti nella figura professionale di "Responsabile" ed inquadrati nel livello "G", i lavoratori che abbiano acquisito una completa professionalità nelle funzioni di competenza ed esplicino pienamente i contenuti richiesti dal ruolo.

PROFESSIONISTA

Saranno assegnati alla figura professionale di "Professionista", i lavoratori che, in possesso di elevate conoscenze specialistiche, svolgono - nell'ambiente organizzativo d'appartenenza - funzioni di tipo consulenziale-progettuale che implicano l'utilizzazione integrata di teorie e discipline di tipo strutturato e complesso; la responsabilizzazione professionale è fondata sul raggiungimento di obiettivi prevalentemente qualitativi che comportano la risoluzione di problemi attraverso la messa in atto di soluzioni innovative all'interno di sistemi anche di tipo non completamente strutturato. E' richiesta, altresì, la conoscenza integrata della struttura e delle politiche di sviluppo aziendali nonché la capacità di interazione con altre strutture al fine di sviluppare sinergie operative.

Ai lavoratori in esame potrà essere anche richiesto l'espletamento di compiti di integrazione di apporti specialistici eterogenei nonché di conduzione di organismi produttivi responsabilizzati su risultati di tipo prevalentemente professionale.

A titolo esemplificativo rientrano in dette caratteristiche le attività di progettazione di soluzioni tecnico-sistemistiche di tipo personalizzato, di consulenza su temi specialistici, ecc.

Saranno inseriti nella figura professionale di "Professionista" ed inquadrati nel livello "G", i lavoratori che abbiano acquisito una completa professionalità nelle funzioni di competenza ed esplicino pienamente i contenuti richiesti dal ruolo.

RESPONSABILE DI STRUTTURA

Saranno assegnati alla figura professionale di "Responsabile di struttura", i lavoratori che sulla base di obiettivi e politiche, sono preposti al presidio di attività fondamentali ai fini del raggiungimento di risultati strategici per il sistema produttivo mediante il coordinamento e governo di strutture aziendali articolate e complesse. Tali lavoratori assumono, nei diversi ambienti organizzativi, responsabilità dirette nel governo e nella gestione integrata/ottimizzata di risorse umane, tecniche, economiche e organizzative caratterizzate da elevata eterogeneità e particolare complessità. Sono altresì caratteristiche proprie di detta figura la conduzione di relazioni complesse con interlocutori interni ed esterni nonché la piena conoscenza della struttura e delle politiche di sviluppo aziendale con particolare riferimento ai modelli di qualità applicati in azienda.

A titolo esemplificativo rientrano in tale figura professionale la conduzione di più unità organizzative finalizzate alla realizzazione dei programmi di commercializzazione, dei piani di sviluppo e ammodernamento dei sistemi di rete, delle politiche di gestione del personale ecc.

Saranno inseriti nella figura professionale di "Responsabile di struttura" ed inquadrati nel livello "H", i lavoratori che abbiano acquisito una completa professionalità nelle funzioni di competenza ed esplicino pienamente i contenuti richiesti dal ruolo.

PROFESSIONISTA MASTER

Saranno assegnati alla figura professionale di "Professionista master" i lavoratori che, in possesso di conoscenze specialistiche della massima ampiezza caratterizzate da un elevato grado di strutturazione e riconoscibilità interna e/o esterna, sono direttamente responsabilizzati su risultati di tipo professionale orientati al raggiungimento di obiettivi di rilevanza strategica per l'azienda, costituendo, in ambienti organizzativi definiti, punto di riferimento per la comunità professionale interna. Tra le caratteristiche di detta figura professionale rientra lo svolgimento di attività ad alto grado di innovazione, complessità ed indeterminatezza, un approccio di tipo progettuale-consulenziale, lo sviluppo e la promozione delle conoscenze del settore, la conduzione di relazioni complesse con interlocutori interni ed esterni nonché la piena conoscenza della struttura e delle politiche di sviluppo aziendale con particolare riferimento ai modelli di qualità applicati in azienda.

Tali attività possono essere esplicitate - ove richiesto - anche attraverso la conduzione di strutture professionali orientate alla realizzazione di progetti specifici, la gestione di definite fasi di processo, l'integrazione di apporti specialistici complessi ed

eterogenei, il governo di organismi operativi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di tipo prevalentemente professionale.

A titolo esemplificativo rientrano in questa figura professionale le attività di consulenza integrata nei confronti delle altre strutture aziendali, le attività di ricerca, di definizione e conduzione di progetti anche di tipo complesso da garantire attraverso una verifica di fattibilità, un'integrazione tra le variabili gestionali (risorse) e gli obiettivi assegnati (risultati), una valutazione del rapporto costi/benefici, un adeguato supporto professionale sia in fase di impostazione, che di sperimentazione e realizzazione dei progetti stessi, ecc.

Saranno inseriti nella figura professionale di "Professionista master" ed inquadrati nel livello "H", i lavoratori che abbiano acquisito una completa professionalità nelle funzioni di competenza ed esplichino pienamente i contenuti richiesti dal ruolo.

Nota a verbale

In relazione al carattere esemplificativo e non esaustivo dei contenuti propri di ciascun profilo, qualora a livello aziendale dovessero delinearsi in termini ampi e significativi nuove aggregazioni di attività lavorative non contemplate dai contenuti dei profili professionali previsti dalla presente classificazione, l'azienda comunicherà alle Organizzazioni sindacali stipulanti la declaratoria cui assegnare i lavoratori interessati assimilandone la collocazione formale - adottando il criterio di analogia - alle figure professionali contrattualmente stabilite.

ART. 15 - MUTAMENTO TEMPORANEO DI FUNZIONI E ATTIVITÀ

1. Il lavoratore, in relazione alle esigenze dell'azienda, può essere assegnato temporaneamente a funzioni e attività diverse da quelle inerenti al suo livello di appartenenza purché tale mutamento non comporti un peggioramento economico o una menomazione morale o un mutamento sostanziale della sua posizione.
2. Al lavoratore che sia assegnato a svolgere temporaneamente funzioni e attività inerenti ad un livello superiore al suo deve essere corrisposta, per tutta la durata del relativo svolgimento, in aggiunta alla sua retribuzione, un'indennità temporanea pari alla differenza tra i minimi di stipendio contrattuali detratto l'eventuale assegno di merito.
3. Dell'attribuzione di funzioni e attività superiori, compresi i casi di sostituzione temporanea di altro lavoratore assente per il quale sussista il diritto alla conservazione del posto, sarà data al lavoratore comunicazione scritta.
4. Trascorso un periodo di tre mesi in funzioni e attività di livello superiore, avverrà l'assegnazione a detto livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di altro lavoratore assente per il quale sussista il diritto alla conservazione del posto. In tale ipotesi, l'assegnazione del lavoratore al livello superiore avverrà quando la sostituzione oltrepassi di 15 giorni il termine massimo di assenza consentita dalle norme del presente contratto di lavoro, salvo in ogni caso il limite di cui sopra di tre mesi.
5. Nel caso di sostituzione temporanea di altro lavoratore assente per il quale sussiste il diritto alla conservazione del posto, il diritto di cui al precedente 4° comma, 2° parte, è riconosciuto anche nei casi in cui la sostituzione avvenga ad intervalli per un periodo di 270 giorni nel corso di diciotto mesi consecutivi per funzioni e attività dei livelli H, G, F, E e per un periodo di 180 giorni nel corso di dodici mesi consecutivi per funzioni e attività degli altri livelli.

Nota a verbale

I periodi di assenza dal servizio - retribuiti o meno - del sostituto non sospendono la decorrenza dei termini previsti dal presente contratto per l'assegnazione al livello superiore, a meno che - in relazione alla durata presumibile dell'assenza stessa - non si ritenga opportuno revocare l'incarico di svolgimento delle funzioni e attività superiori.

ART. 16 - TRASFERIMENTI

1. Il lavoratore, per esigenze di servizio, potrà essere trasferito da una sede di lavoro ad un'altra dell'azienda, contemperandosi le esigenze di servizio con l'interesse personale del lavoratore.

2. Il lavoratore trasferito per esigenze di servizio conserva, in quanto più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze, anche in natura, che siano inerenti alle condizioni locali o alle prestazioni particolari presso la sede o il servizio di provenienza e che non ricorrono nella nuova destinazione.

3. Il trasferimento deve essere tempestivamente comunicato per iscritto al lavoratore.

ART. 17 - DOVERI DEL LAVORATORE

1. Il servizio fornito dall'azienda, per la sua specificità, richiede un adeguato livello di collaborazione ed un elevato senso di responsabilità da parte dei lavoratori nell'espletamento dei compiti loro affidati. In tale quadro, pertanto, tenuto anche conto dell'esigenza di garantire alla clientela il miglior grado di servizio, il lavoratore deve in particolare:

- a) osservare le norme del presente contratto, le istruzioni e le disposizioni di servizio impartite dai superiori, le norme aziendali in materia di sicurezza e ambiente di lavoro, le disposizioni ai fini della sicurezza degli impianti e della tutela del patrimonio aziendale;
- b) mantenere assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda ed osservare il segreto delle comunicazioni; non trarre profitto, con danno dell'azienda stessa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni e non esplicitare sia direttamente sia per interposta persona, anche fuori dall'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto anche indiretto od in concorrenza con l'azienda;
- c) astenersi da qualunque attività - a titolo gratuito od oneroso - o da qualunque altra forma di partecipazione in imprese od organizzazioni di fornitori, clienti, concorrenti e distributori;
- d) durante l'orario di lavoro disimpegnare con assiduità e diligenza i compiti attribuitigli, mantenere nei rapporti interpersonali e con la clientela condotta uniformata a principi di correttezza, non attendere ad occupazioni estranee al servizio e, in periodo di malattia od infortunio, ad attività lavorativa ancorché non remunerata;
- e) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte per la rilevazione delle presenze;
- f) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, indumenti, strumenti e automezzi a lui affidati;
- g) non valersi di mezzi di comunicazione, di strumenti informatici, o di quanto altro ancora è di proprietà dell'azienda per ragioni che non siano di servizio;
- h) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali sociali da parte del personale dell'azienda, e non introdurre - salvo che non siano debitamente autorizzate - persone estranee all'azienda nei locali non aperti al pubblico;
- i) rifiutare qualsiasi compenso, 2a qualunque titolo offerto dalla clientela in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- l) attenersi a comportamenti nei confronti di colleghi, clienti ed altri improntati al massimo rispetto della condizione sessuale, della dignità e del diritto della persona; astenersi conseguentemente dal porre in essere comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali anche perpetrate deliberatamente in ragione della posizione ricoperta;
- m) salvaguardare, nei rapporti interpersonali e con la clientela, l'immagine aziendale;
- n) astenersi dal falsificare o alterare documenti o apparecchiature.

I lavoratori operanti in settori la cui attività è svolta prevalentemente a contatto con la clientela, tenuto conto dell'esigenza di assicurare alla stessa il miglior grado di rapporto, dovranno esporre un adeguato contrassegno identificativo, ovvero fornire, in caso di contatto telefonico, un codice idoneo all'identificazione.

2. L'azienda per suo conto applicherà tempestivamente le clausole del presente contratto.

ART. 18 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. L'inosservanza da parte dei lavoratori dei doveri loro spettanti darà luogo, a seconda della gravità delle mancanze, a:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore a mezza giornata di stipendio, comunque non superiore a 4 ore;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a tre giorni;

- e) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
- f) licenziamento con preavviso o senza preavviso per ragioni disciplinari, secondo le norme di legge.

2. Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto per mancanze lievi.

3. La multa può essere inflitta per mancanze disciplinari che non rivestano particolare gravità o per inosservanza dei doveri di minore entità.

4. La sospensione di cui alla lettera d) del precedente 1° comma è inflitta in caso di recidiva in mancanze per le quali già siano stati applicati i provvedimenti di cui alle lettere a), b), c) oppure nel caso di mancanze di tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nei provvedimenti di cui alle lettere a), b), c).

5. La sospensione di cui alla lettera e) del precedente 1° comma è inflitta in caso di mancanze gravi ma tali da non consentire l'applicazione del provvedimento di cui alla lettera f).

6. Il licenziamento non esclude altre eventuali responsabilità, di ordine civile o penale, nelle quali il lavoratore sia incorso.

7. L'addebito delle mancanze deve essere formalmente e tempestivamente contestato al lavoratore (per iscritto, in caso di mancanze per le quali siano ipotizzabili provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale), in modo che questi, prima dell'adozione del provvedimento disciplinare, possa fornire, verbalmente o per iscritto, le proprie giustificazioni. Tra la contestazione e l'applicazione del provvedimento disciplinare - tranne che per il rimprovero verbale - dovranno trascorrere 5 giorni lavorativi di tempo per dar luogo al lavoratore di far pervenire eventuali ulteriori elementi giustificativi, direttamente o per il tramite di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. L'intero procedimento dovrà di norma concludersi entro 40 giorni dal compiuto riscontro dell'infrazione.

8. Decorso il termine di cui al precedente 7° comma, sarà data comunicazione del provvedimento disciplinare al lavoratore o comunque della conclusione del procedimento a suo carico.

9. Nei casi di sanzioni di cui alle lettere c), d) ed e) del precedente 1° comma, qualora il lavoratore non ritenga la sanzione stessa adeguata alla mancanza commessa, questi entro 5 giorni dalla comunicazione del provvedimento, potrà richiedere, per il tramite dell'organizzazione sindacale stipulante cui conferisca mandato scritto, il riesame degli elementi di fatto e delle circostanze che hanno determinato il provvedimento stesso. Detto riesame dovrà essere compiuto nel termine di 5 giorni dalla richiesta.

10. L'azienda può disporre, ove riscontri la necessità di espletare accertamenti sulla presunta colpevolezza del lavoratore, l'allontanamento cautelativo del lavoratore dal servizio, corrispondendogli tuttavia la retribuzione.

Nota a verbale

A livello aziendale troverà applicazione quanto previsto dall'art.7, 1° comma, della legge 20 maggio 1970 n. 300.

ART.19 - TUTELE SPECIFICHE

VOLONTARIATO

1. Ai lavoratori appartenenti alle organizzazioni di volontariato di protezione civile, ai sensi di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, sarà concesso a loro richiesta, per il periodo di effettivo impegno, il permesso di assentarsi dal servizio per il tempo necessario all'espletamento delle attività di soccorso ed assistenza in occasione di calamità naturali o catastrofi, nonché delle attività di addestramento e di esercitazione.

2. Il periodo di effettivo impegno per le attività di cui sopra dovrà essere previamente autorizzato dalla Prefettura competente.

3. Il riconoscimento della suddetta facoltà - esercitabile solo a seguito di richiamo nominativo effettuato dalle competenti autorità - dovrà essere compatibilizzato con la necessità di provvedere prioritariamente alla realizzazione di tutti gli interventi volti a garantire, nelle zone colpite da calamità, l'esercizio dei servizi di telecomunicazioni.

PORTATORI DI HANDICAP

4. Ai lavoratori portatori di handicap in situazione di gravità, nonché ai lavoratori che si trovino nella necessità di prestare assistenza a figli ovvero a parenti od affini entro il terzo grado, conviventi, del pari portatori di handicap in situazione di gravità, si applicano le disposizioni previste dall'art.33 della legge 5 febbraio 1992 n. 104.

5. Allo scopo di favorire l'inserimento dei portatori di handicap in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze tecnico/impianistiche, l'azienda si adopererà per assicurare adeguate condizioni di sicurezza e di agibilità dei posti di lavoro.

LAVORATORI AFFETTI DA PATOLOGIE DERIVANTI DA USO DI SOSTANZE STUPEFACENTI

6. Ai lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza si applicano le disposizioni previste dalla legge 26 giugno 1990 n. 162.

7. A livello aziendale le parti riserveranno particolare attenzione alle problematiche dei lavoratori affetti da patologie derivanti da uso di sostanze stupefacenti, al fine di agevolare, per quanto di loro competenza, il pieno recupero dei suddetti lavoratori ed il loro proficuo reinserimento nell'attività lavorativa.

8. Al lavoratore che concorra al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente potrà essere concesso un periodo di aspettativa nei limiti temporali previsti dall'art.30 del presente contratto. La relativa necessità dovrà essere attestata preventivamente dal servizio delle tossicodipendenze

ART. 20 - DEFINIZIONE DEI TERMINI "STIPENDIO" E "RETRIBUZIONE"

1. Ai fini del presente contratto per stipendio mensile s'intende l'importo corrisposto di fatto al lavoratore, al lordo delle trattenute di legge, composto dal minimo contrattuale di stipendio, dagli assegni di merito, dagli assegni "ad personam" e dagli aumenti periodici di anzianità.

2. Per retribuzione mensile s'intende l'importo complessivo dello stipendio, come sopra specificato, dell'Elemento distinto dalla retribuzione e dell'indennità di contingenza. Sono esclusi tutti gli altri eventuali compensi a qualsiasi titolo erogati, ed in particolare quelli per lavoro supplementare e/o straordinario, l'assegno per il nucleo familiare, l'incentivo ai venditori, i premi aziendali di risultato di cui al comma 2, lettera b), dell'art.1 Assetto contrattuale, nonché tutto quanto abbia carattere risarcitorio di rimborso spese anche forfettario.

ART. 21 - DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE GIORNALIERA ED ORARIA

1. Per determinare la quota giornaliera della retribuzione mensile si divide la retribuzione stessa per 25.

2. Per determinare la quota oraria della retribuzione mensile si divide la retribuzione stessa per il coefficiente convenzionale appresso indicato in relazione alla diversa durata dell'orario settimanale di lavoro:

Orario di lavoro	inferiore a 38 ore	38 ore ed oltre
Coefficiente	158,33	166,66

3. La retribuzione giornaliera sarà presa a base soltanto nei casi in cui vi sia una distribuzione uniforme e continuativa dell'orario di lavoro su 6 giorni alla settimana e si debba far riferimento a giornata intera.

4. La retribuzione oraria sarà presa a base, invece, quando non vi sia la predetta distribuzione di cui al precedente 3° comma, nonché in tutti i casi in cui debbano considerarsi periodi inferiori ad una giornata.

ART. 22 - PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

1. Il pagamento della retribuzione verrà effettuato mensilmente in via posticipata, con accredito su conto corrente, accompagnato da distinta o foglio di paga - che resterà in possesso del lavoratore - con la chiara indicazione di tutti gli elementi che compongono la retribuzione stessa e delle relative trattenute.

2. Nel caso che l'azienda ritardi il pagamento di 10 giorni oltre il limite stabilito, decorrono gli interessi del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

3. In caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere per intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

ART. 23 - MINIMI DI STIPENDIO

Per ciascuno dei livelli retributivi indicati all'art.14 i minimi di stipendio contrattuali base lordi mensili sono stabiliti negli importi di seguito indicati:

Livello	dall'1.1.96
H	1.827.600
G	1.721.000
F	1.484.700
E	1.372.000
D	1.294.500
C	1.225.900
B	989.800
A	761.400

Al personale appartenente alla figura professionale di "Venditore", "Venditore Senior" e "Venditore specialista" i minimi di stipendio contrattuale base lordi mensili sono stabiliti negli importi di seguito indicati:

Livello	dall'1.1.96
F	1.262.000
E	1.166.200
D	1.100.300
C	1.042.000

Nota a verbale

Si conferma che compiti connessi alle mansioni svolte - quali la guida di automezzi sociali, l'uso di particolari attrezzi, l'incasso di denaro ecc. - rientrano nelle normali prestazioni del lavoratore delle telecomunicazioni.

Disposizione transitoria

Ai soli effetti economici, i dieci livelli di inquadramento di cui all'art.12 del CCL Sip 30 giugno 1992 confluiscono negli otto livelli previsti dal nuovo sistema classificatorio di cui al precedente art.14. Per la classificazione del personale trova applicazione quanto stabilito dal primo comma del suddetto art.14.

ART. 24 - ASSEGNAZIONE AL LIVELLO SUPERIORE

1. Il lavoratore che viene assegnato al livello retributivo superiore percepirà lo stipendio del nuovo livello conservando gli aumenti di anzianità maturati secondo quanto disposto all'art.25.
2. Gli eventuali assegni di merito verranno assorbiti sino alla concorrenza della differenza tra i due minimi di stipendio.

ART. 25 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

1. I lavoratori hanno diritto, per ogni biennio di servizio maturato e valido agli effetti dell'anzianità, al riconoscimento di un importo nella misura sotto riportata per ciascun livello retributivo, limitatamente a 7 bienni computati a partire dalla data di assunzione.

Livello	Importo mensile
H	59.500
G	56.800
F	54.400
E	49.500
D	47.200
C	45.000
B	41.700
A	32.700

Al personale appartenente alla figura professionale di "Venditore", "Venditore Senior" e "Venditore specialista" il valore mensile dei 7 scatti biennali viene definito nelle seguenti misure:

Livello	Importo mensile
F	45.650
E	43.350
D	41.400
C	39.550

2. Nei casi di assegnazione a livello superiore, verranno mantenuti gli importi degli aumenti periodici di anzianità in precedenza maturati e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.
3. Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da assegni "ad personam" o di merito, né questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici.

ART. 26 - INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Per la corresponsione dell'indennità di contingenza si fa riferimento a quanto stabilito dai Protocolli Governo e Parti sociali del 10 dicembre 1991 e 31 luglio 1992.

ART. 27 - TREDICESIMA MENSILITÀ

1. Entro il 20 dicembre di ciascun anno l'azienda corrisponderà a tutti i lavoratori una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile costituita, a tale effetto, dallo stipendio mensile, dalla indennità di contingenza e dall'elemento distinto dalla retribuzione.
2. La misura degli elementi della retribuzione da prendere a base per la determinazione della 13ª mensilità è quella in atto al 31 dicembre o alla data di cessazione dal servizio.

3. Tale mensilità è considerata parte integrante della retribuzione e di essa deve essere tenuto conto a tutti gli effetti.
4. Nel caso di cessazione o di inizio del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio.
5. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni è calcolata come mese intero e la frazione di mese inferiore a 15 giorni come metà di un dodicesimo.

Nota a verbale

La 13ª mensilità è dovuta anche per il servizio prestato durante il periodo di prova, purché al termine di esso il lavoratore venga confermato in servizio.

Qualora il periodo di prova sia ancora in corso alla data del 30 novembre, il rateo di 13ª mensilità verrà corrisposto, intervenuta la conferma in servizio, in misura proporzionale al periodo di lavoro prestato fino al 31 dicembre dell'anno di competenza.

ART. 28 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

1. La reperibilità è un istituto integrativo degli orari di lavoro di cui all'art.9 ed è finalizzata a garantire la continuità dei servizi di telecomunicazioni e/o a fronteggiare esigenze/eventi non prevedibili connessi alla funzionalità degli impianti.
2. Il lavoratore deve partecipare alle turnazioni di reperibilità salvo giustificati motivi di impedimento.
3. Il tempo impiegato dal lavoratore in reperibilità per effettuare l'intervento diretto sul posto di lavoro verrà retribuito con il compenso previsto per il lavoro supplementare e/o straordinario.
4. L'indennità di reperibilità non si cumula con la corresponsione del compenso per lavoro supplementare e/o straordinario né con altri compensi aggiuntivi nel caso in cui si renda necessario l'intervento in servizio del lavoratore reperibile.
5. I criteri applicativi del presente istituto saranno oggetto di definizione a livello aziendale con le oo.ss. stipulanti.

ART. 29 - TRASFERTE - RIMBORSO SPESE PER LAVORO FUORI SEDE

1. Il lavoratore può essere comandato dall'azienda, per esigenze di servizio, a svolgere l'attività lavorativa fuori dalla propria sede di lavoro. In tale caso il personale è tenuto, salvo diversa disposizione, ad osservare l'orario di lavoro della sede nella quale è inviato a svolgere la prestazione.
2. Al lavoratore inviato dall'azienda, per esigenze di servizio, fuori dalla sua sede di lavoro, vengono rimborsate per intero le spese di trasporto, dietro presentazione dei relativi titoli di viaggio, nonché, per i casi individuati a livello aziendale ai sensi di cui al comma 3 le altre spese eventualmente sostenute in relazione alla necessità di consumare uno o più pasti e/o di pernottare fuori dalla sua abituale residenza.
3. I criteri e le modalità di attribuzione nonché i massimali dei rimborsi di cui al presente articolo saranno definiti a livello aziendale in connessione con gli impieghi operativi del personale in occasione della contrattazione aziendale di cui al comma 2, lettera a), dell'art.1 "Assetto contrattuale" ed i relativi importi saranno rivedibili con cadenza biennale.
4. Per le trasferte fuori della provincia in cui insiste la sede di lavoro ed entro il territorio nazionale, è in ogni caso previsto che al lavoratore vengano rimborsate le spese eventualmente sostenute in relazione alla necessità di consumare uno o più pasti e/o di pernottare fuori dalla sua abituale residenza, secondo i seguenti criteri e modalità:
 - rimborso del 1° e del 2° pasto - qualora il lavoratore si trovi nella località di trasferta oltre le ore 14 e la sera oltre le ore 20 - dietro presentazione di idonea documentazione fiscale, nel limite massimo di L. 36.000 (compresa I.V.A.) per ciascun pasto;

- pernottamento: è consentito l'uso di alberghi fino alla 2^a categoria, con rimborso delle spese sostenute a presentazione di regolare fattura; sarà inoltre corrisposto un importo di L. 15.000 per ogni pernottamento a titolo di rimborso spese non documentabili;
- nei casi di trasferte pari o superiori a 30 giorni è ammesso, in alternativa ai trattamenti di cui sopra, il rimborso spese forfettario nella misura di L. 60.000 giornaliera.

5. In considerazione del carattere risarcitorio delle spese sostenute, esse sono escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

Nota a verbale

Gli importi di cui al presente articolo decorrono dal 1° ottobre 1996 .

ART. 30 - ASSENZE, PERMESSI, CONGEDO MATRIMONIALE E ASPETTATIVA

1. Il lavoratore che non può presentarsi in servizio deve darne avviso immediato e giustificare l'assenza non oltre il secondo giorno, salvo il caso di giustificato impedimento.
2. Le assenze ingiustificate, indipendentemente dalla trattenuta della corrispondente retribuzione, possono dare luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari.
3. Il lavoratore che risulti assente ingiustificato dal servizio e che non lo riprenda o non giustifichi l'impedimento a riprenderlo entro un congruo termine prescrittogli dall'azienda, a mezzo lettera raccomandata inviata al domicilio o alla residenza dal lavoratore stesso comunicata, può essere considerato dimissionario.
4. Al lavoratore che ne faccia domanda la Società può accordare compatibilmente con le esigenze di servizio permessi non retribuiti di breve durata per giustificati motivi.
5. Al lavoratore che contragga matrimonio sarà concesso un permesso di 14 giorni lavorativi consecutivi con corresponsione della retribuzione, dedotto quanto il lavoratore medesimo abbia diritto a percepire a tale titolo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.
6. Al lavoratore che lo richieda potrà essere concesso dall'azienda, per gravi e giustificati motivi, un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità e, comunque, soltanto dopo che il lavoratore abbia già fruito delle ferie.
7. Ai lavoratori ordinari chiamati a coprire cariche sindacali, l'aspettativa potrà essere concessa a loro richiesta anche per tutta la durata del mandato; durante tale periodo il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti salvo per quanto concerne l'anzianità che continua a decorrere fino ad un massimo complessivo di due anni; per i lavoratori ordinari chiamati a coprire cariche sindacali nazionali, detto massimo complessivo di due anni potrà essere prorogato per un periodo massimo di pari durata.
8. Il lavoratore che al termine della aspettativa non riprenda servizio senza giustificato motivo, sarà considerato dimissionario.

Note a verbale

- 1) *Per l'esatta determinazione dei giorni di permesso spettanti in caso di matrimonio al lavoratore che osserva un orario di lavoro concentrato in 5 giorni alla settimana si applicano i medesimi criteri illustrati al comma 10, dell'art12. Tali permessi non sono computabili in conto delle ferie annuali.*
- 2) *il periodo di aspettativa di cui al comma 6 del presente articolo potrà essere concesso, entro i previsti limiti temporali, a richiesta del lavoratore che concorra al programma terapeutico e socio riabilitativo del familiare tossicodipendente. La relativa necessità dovrà essere attestata preventivamente dal servizio delle tossicodipendenze.*

ART. 31 - DIRITTO ALLO STUDIO LAVORATORI STUDENTI

Diritto allo studio

1. I lavoratori ordinari che intendono frequentare presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti, potranno usufruire, a richiesta di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore pro-capite nell'arco della vigenza contrattuale, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari o superiori a 300 ore.

2. I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra non dovranno superare - nell'arco della vigenza contrattuale - il 2% del totale dei lavoratori ordinari occupati in ciascuna unità produttiva alla data del 31 dicembre di ciascun anno.

Il totale delle assenze dal servizio, per effetto dell'utilizzazione dei permessi di cui sopra, non potrà superare, in ciascun giorno, l'1% del totale del personale di ciascuna unità produttiva.

I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio.

3. I lavoratori interessati dovranno inoltrare apposita domanda scritta alla Direzione aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza con indicazione delle ore relative.

4. Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla percentuale massima di cui al precedente 2° comma, fermo restando il limite sopra previsto, la precedenza nell'utilizzazione di detti permessi avverrà sulla base della data di presentazione della relativa domanda; a parità di data di presentazione la priorità sarà data dai criteri obiettivi della maggiore età e a parità di età dalla maggiore anzianità di servizio.

Lavoratori studenti

5. Per i lavoratori studenti si fa riferimento all'art.10 della legge 20 maggio 1970 n. 301. Tali disposizioni non sono cumulabili con quanto previsto in materia di diritto allo studio.

Nota a verbale

Nei confronti del personale ordinario è stabilito quanto segue: i lavoratori studenti di cui al 5° comma del presente articolo, nonché gli studenti universitari anche se iscritti ad un secondo corso di laurea - limitatamente ai soli anni di durata ordinaria del corso stesso - potranno usufruire di tre giorni di permesso retribuito all'anno per motivi di studio; tale agevolazione vale anche per i lavoratori originari che, pur frequentando scuole non parificate, sostengano gli esami di fine corso davanti ad una commissione pubblica.

ART. 32 - TRATTAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA

1. Il lavoratore che non si presenti in servizio a causa di malattia deve darne tempestivo avviso all'azienda, comunicando contestualmente il luogo ove si trovi degente se diverso dal proprio domicilio - nonché eventuali variazioni successive espressamente autorizzate dal medico della Usl o dal medico curante - e giustificare l'assenza inviando ovvero recapitando la relativa certificazione medica non oltre il secondo giorno dalla data del suo rilascio.

In caso di prosecuzione dell'assenza per malattia, la relativa certificazione deve essere inviata o recapitata entro il secondo giorno dal rilascio del nuovo certificato.

2. In mancanza della comunicazione suddetta nonché in caso di ritardo nella giustificazione dell'assenza, saranno considerate assenze ingiustificate le giornate non coperte da certificazione medica e quelle di ritardo nella comunicazione e nell'invio o nel recapito della certificazione.

3. In via di correttezza il lavoratore comunicherà altresì telefonicamente all'azienda la durata della prognosi contestualmente al rilascio del certificato.

4. In caso di assenza motivata da malattia, l'azienda ha diritto di far controllare lo stato di salute del lavoratore ai sensi delle vigenti norme di legge. Il lavoratore che rifiuti espressamente di sottoporsi al controllo medico sarà considerato dimissionario. Qualora l'esito della visita di controllo indichi una prognosi diversa da quella risultante dal certificato del medico curante del lavoratore, questi dovrà riprendere servizio entro il termine prescritto dal medico di controllo, salvo che il lavoratore non impugni l'esito della visita stessa ovvero, in relazione all'evoluzione della situazione morbosa, non presenti un nuovo certificato del medico curante: in quest'ultimo caso potrà essere richiesta una nuova visita di controllo.

5. Il lavoratore, pur in presenza di un'espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a farsi trovare, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle 17 alle 19, nel proprio domicilio ovvero al diverso indirizzo comunicato all'azienda, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo.

La permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite, potrà essere verificata nell'ambito e secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni di legge.

6. Qualora il lavoratore debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dal luogo di degenza, per prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che dovranno essere, a richiesta, documentati, è comunque tenuto a darne preventiva comunicazione all'azienda.

7. Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia sarà conservato al lavoratore ordinario il posto per i periodi di tempo e con la retribuzione sotto specificati:

- 180 giorni di calendario ad intera retribuzione;
- 185 giorni di calendario all'80% della retribuzione, fatti salvi i giorni di ricovero ospedaliero per i quali continuerà a competere l'intera retribuzione.

8. Nei suddetti periodi l'anzianità decorre ad ogni effetto.

9. Dalla retribuzione corrisposta nelle misure suddette viene dedotto quanto il lavoratore abbia diritto a percepire da istituti assicurativi, previdenziali ed assistenziali; tale deduzione non è computata agli effetti del versamento dei contributi al Fondo di Previdenza.

10. Il trattamento di cui al precedente 7° comma è frazionabile e si intende riferito ad un periodo di 18 mesi consecutivi (c.d. fascia di malattia) precedente ogni nuovo ultimo episodio morboso.

11. Se l'interruzione del servizio supera i termini massimi sopra indicati, l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso previsti dal presente contratto.

12. Scaduti i termini massimi indicati al precedente 7° comma, al lavoratore ammalato potrà essere concessa la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo fino a 12 mesi; in tal caso questo ulteriore periodo di assenza non sarà ritenuto utile ai fini del trattamento di fine rapporto di lavoro né ad alcun altro effetto.

13. Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi indicati nel presente articolo potrà comportare, indipendentemente dalla perdita del trattamento di malattia con le modalità previste dalla legge vigente, l'adozione di provvedimenti disciplinari con la procedura di cui all'art.18 del presente contratto.

14. Nell'applicazione del presente articolo, le Aziende valuteranno con la massima attenzione la situazione dei lavoratori affetti da gravi patologie.

Note a verbale

- 1) *I periodi di malattia derivanti o meno da gravidanza o puerperio, cadenti nei periodi di interdizione obbligatoria o assenza facoltativa per parto, aspettativa, nonché nelle altre assenze di cui all'art.30 del presente contratto, non danno luogo ad alcun trattamento economico di malattia in quanto restano assorbiti dalle predette assenze.*
- 2) *Le assenze dal servizio non utili ai fini del riconoscimento dell'anzianità sospendono il periodo della fascia di malattia in corso.*

- 3) *Il periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro per parto non interrompe il computo della fascia di malattia eventualmente già in atto, ma sospende la corresponsione del relativo trattamento economico di malattia.*
- 4) *Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento da parte del terzo responsabile, relativamente alla parte retributiva e oneri inerenti, sarà versato dal lavoratore all'azienda.*

Nota transitoria

Nei confronti del personale in servizio alla data odierna i criteri di computo della c.d. fascia di malattia di cui al comma 10 del presente articolo entreranno in vigore a far data dal 1° luglio 1997.

ART. 33 - INFORTUNI SUL LAVORO

1. Il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro, anche leggero, ha l'obbligo di avvertire o fare avvertire immediatamente l'azienda.
2. Nei casi di infortunio sul lavoro o malattia professionale al lavoratore ordinario non in prova l'azienda conserverà il posto fino alla guarigione clinica e corrisponderà l'intera retribuzione per il detto periodo, con deduzione di quanto egli abbia diritto a percepire dall'Istituto assicuratore contro gli infortuni o contro le malattie a titolo di indennità temporanea per tale periodo. Tale deduzione non è computata agli effetti del versamento dei contributi dovuti al Fondo di Previdenza a termine di legge.
3. Nei casi in cui, a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, sia residua al lavoratore un'invaldità permanente parziale, incompatibile con i compiti precedentemente svolti, l'azienda provvederà, compatibilmente con le norme di legge, ad adibirlo ad altri compiti confacenti con la ridotta capacità lavorativa.
4. Qualora l'infortunio sul lavoro sia causato da colpa di un terzo, il risarcimento da parte del terzo responsabile relativamente alla quota di retribuzione e oneri inerenti, eccedenti il trattamento INAIL, sarà versato dal lavoratore all'azienda.

ART. 34 - TUTELA DELLA MATERNITÀ

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio l'azienda corrisponderà alla lavoratrice la normale retribuzione con deduzione di quanto la stessa abbia diritto a percepire dall'INPS a titolo di indennità di maternità.

ART. 35 - SERVIZIO MILITARE

1. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva ed il richiamo alle armi, nonché il servizio sostitutivo civile, sono disciplinati dalle norme di legge che regolano la materia.
2. Il periodo di tempo trascorso, in costanza di rapporto, in servizio militare di leva, è considerato valido ai fini della maturazione degli scaglioni di anzianità previsti per il periodo di preavviso, nonché agli effetti degli aumenti periodici di anzianità, purché il lavoratore abbia raggiunto 2 anni di servizio nell'azienda. Quando tale requisito venga raggiunto successivamente all'adempimento degli obblighi di leva, il detto riconoscimento avrà decorrenza dalla data di compimento dei 2 anni di servizio.
3. Il periodo di tempo intercorrente tra la fine del servizio militare di leva o del richiamo alle armi e la data di presentazione presso l'azienda, sarà considerato valido agli effetti riconosciuti per il servizio militare prestato. Nel caso invece di risoluzione del rapporto di lavoro per mancata presentazione entro i termini previsti dalla legge, la risoluzione stessa si considererà avvenuta alla data della fine del servizio militare o del richiamo alle armi.

ART. 36 - ANZIANITÀ

Per anzianità si intende il periodo di tempo trascorso senza interruzione del rapporto di lavoro nell'azienda dalla data di assunzione.

ART. 37 - PREAVVISO

1. Fatta eccezione per i licenziamenti per giusta causa, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato del lavoratore non in prova non può essere risolto da alcuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

Anni di servizio	Livelli H, G, F, E	Livelli D,C	Livelli B, A
fino a 5 anni	giorni 60	giorni 30	giorni 30
oltre 5 e fino a 10giorni	90	giorni 60	giorni 30
oltre i 10 anni	giorni 120	giorni 75	giorni 45

2. In caso di dimissioni i termini di preavviso suddetti sono ridotti alla metà.

3. I periodi di preavviso decorrono dal giorno 1 o dal giorno 16 di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra parte un'indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione per il mancato preavviso.

5. è in facoltà della parte che riceve il preavviso di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

6. Nel corso del periodo di preavviso l'azienda concederà al lavoratore brevi permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La concessione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'azienda in rapporto alle esigenze di servizio.

7. Il licenziamento dovrà essere comunicato per iscritto; dovranno pure, di norma, essere comunicate per iscritto le dimissioni.

ART. 38 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. Il trattamento di fine rapporto è disciplinato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

2. L'azienda è tenuta a rilasciare al lavoratore, all'atto della liquidazione, un prospetto dal quale risulti la somma a lui spettante con l'indicazione dei vari elementi che la compongono.

3. In caso di disaccordo sull'entità del trattamento di fine rapporto, l'azienda dovrà intanto corrispondere la parte non in contestazione.

ART. 39 - QUADRI

ELEMENTO RETRIBUTIVO PROFESSIONALE

1. Al personale quadro di livello H viene corrisposto, a decorrere dal 1° gennaio 1996, a titolo di assegno ad personam, uno specifico elemento retributivo professionale il cui importo mensile risulta pari a lire 240.000.

ORARIO DI LAVORO

2. Ai lavoratori ai quali viene attribuita la categoria di quadro non si applicheranno ai sensi dell'art.1 RDL 15 marzo 1923, n. 692 e del RD 10 settembre 1923, n. 1955 le limitazioni in materia di orario di lavoro.

FORMAZIONE

3. Nei confronti dei quadri verranno messi in atto interventi formativi diretti a favorire adeguati livelli di preparazione professionale, quale supporto alle responsabilità affidate.

INFORMAZIONE

4. In relazione alla rilevanza delle funzioni attribuite ai quadri ai fini del perseguimento e dello sviluppo degli obiettivi dell'impresa, l'azienda utilizzerà appositi strumenti informativi, idonei a fornire agli interessati gli elementi necessari per il più adeguato svolgimento delle mansioni affidate.

RESPONSABILITA' CIVILE E PENALE

5. L'azienda provvederà a garantire il personale quadro, attraverso apposita polizza assicurativa, in caso di danni derivanti da responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni, ad eccezione di quelli causati da dolo o colpa grave. Nei confronti di detto personale viene riconosciuta la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili e penali per cause non dipendenti da dolo o colpa grave e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni loro attribuite.

BREVETTI

6. Oltre a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritto di autore viene riconosciuta ai quadri - previa specifica autorizzazione aziendale - la possibilità di pubblicazione nominativa o di svolgere relazioni in ordine a ricerche o lavori afferenti l'attività svolta.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che con le disposizioni di cui al presente articolo si è data piena attuazione a quanto disposto dalla legge n. 190 del 1985.

ART.40 - VENDITORE, VENDITORE SENIOR E VENDITORE SPECIALISTA

In relazione alle particolari attività prestate dalle figure professionali del presente articolo, caratterizzate da una correlazione fra risultati e prestazioni lavorative individualmente fornite, a livello aziendale verranno concordati specifici incentivi per le figure di cui trattasi. In conseguenza di quanto sopra specificato, trovano applicazione minimi di stipendio, aumenti periodici di anzianità ed indennità di contingenza specificatamente definiti e differenziati dal restante personale.

Sempre a livello aziendale, potranno altresì essere oggetto di intesa tra le parti stipulanti, in relazione alla peculiare modalità di espletamento della prestazione di tale personale, le specificità normative afferenti l'orario di lavoro - ferma restando la quantità settimanale contrattualmente prevista - e il risarcimento delle spese sostenute in ragione delle mansioni svolte.

ART. 41- COMMISSIONE INTERPRETATIVA NAZIONALE

1. Le controversie sull'interpretazione del presente contratto sono demandate ad una Commissione paritetica formata da 6 componenti designati dalle parti stipulanti. Detta Commissione, ove lo ritenga necessario, sceglierà di comune accordo un Presidente.

2. La Commissione deciderà senza formalità di procedure; essa sarà convocata, dietro richiesta di una delle parti stipulanti, entro 60 giorni dalla data della richiesta stessa.

ART. 42 - CONTROVERSIE INDIVIDUALI SULL'INQUADRAMENTO

In caso di mancato accordo diretto tra le parti su controversie individuali riguardanti l'inquadramento, il lavoratore interessato, tramite le Organizzazioni sindacali stipulanti, a cui conferisce mandato, potrà richiedere l'esame - che si svolgerà, di norma presso le unità produttive degli interessati - della controversia stessa secondo specifiche modalità procedurali di cui si potrà dotare l'azienda.

ART. 43 - ASSEMBLEA DEI LAVORATORI

1. Le organizzazioni sindacali stipulanti e le RSU possono chiedere di indire per le unità produttive, fuori dell'orario di lavoro (nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti complessivi stabiliti dalle leggi e dagli accordi interconfederali), in locali di cui l'azienda abbia la disponibilità, assemblee del personale dipendente dall'azienda stessa.
2. I predetti soggetti dovranno, salvo casi particolari, presentare la richiesta con un preavviso minimo di 2 giorni rispetto alla data prevista di convocazione.
3. Le ulteriori modalità per lo svolgimento saranno concordate con l'azienda tenuto conto della disponibilità e della idoneità dei locali utilizzabili e comunque delle esigenze di servizio e in particolare della necessità di garantire la salvaguardia degli impianti nonché di conciliare l'effettuazione di riunioni per gruppi con lo svolgimento della normale attività da parte degli altri lavoratori.

Nota a verbale

Per quanto concerne le modalità di esercizio del diritto di assemblea, si richiamano, in particolare, i criteri seguenti:

- a) il numero massimo di 10 ore annue va riferito ad anno solare;*
- b) il lavoratore potrà assentarsi per il tempo utile ai fini della partecipazione all'assemblea, e gli verrà conteggiato il tempo di assenza effettiva dal lavoro;*
- c) le assemblee dovranno essere effettuate, salvo casi particolari, all'inizio o al termine di ciascun periodo giornaliero dell'orario di lavoro;*
- d) le assenze dal servizio per la partecipazione alle assemblee in orario di lavoro saranno considerate a tutti gli effetti come permessi retribuiti.*

ART. 44 - DIRITTO DI AFFISSIONE E LOCALI

1. L'azienda collocherà all'interno di ciascuna unità produttiva appositi spazi accessibili a tutti i lavoratori a disposizione delle oo.ss. stipulanti e della RSU, per l'affissione di comunicazioni. Le suddette comunicazioni dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro. Un esemplare di tale comunicazione dovrà essere tempestivamente inoltrato all'azienda.
2. L'azienda nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, porrà permanentemente a disposizione della RSU, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. Nelle unità produttive con un numero inferiore a 200 dipendenti il diritto riguarderà l'utilizzo di un locale idoneo per le suddette riunioni.

ART. 45 - TRATTENUTE PER CONTRIBUTI SINDACALI

1. L'azienda provvederà a trattenere sulla retribuzione mensile del lavoratore, che ne faccia espressa richiesta mediante apposita lettera, l'importo dei contributi associativi da versare all'o.s. stipulante dal lavoratore stesso indicata.
2. La lettera di cui sopra, redatta in duplice esemplare datata e sottoscritta dal lavoratore, dovrà indicare:
 - il periodo di tempo per cui detti versamenti dovranno essere effettuati;
 - il mese di decorrenza della trattenuta;
 - l'importo della trattenuta stessa;
 - il numero di conto corrente, bancario o postale, dell'o.s. a cui detto importo dovrà essere versato a cura dell'azienda.
3. L'importo della trattenuta mensile viene stabilito in misura corrispondente all'1% del minimo di stipendio e ad un'aliquota pari allo 0,50% dell'indennità di contingenza.

4. Nel caso che la retribuzione mensile non venga corrisposta, non potrà farsi luogo ad alcuna trattenuta, né a successivo recupero.

5. I contributi trattenuti verranno versati mensilmente dall'azienda su un conto corrente bancario o postale, unico per tutti i sindacati appartenenti ad una medesima organizzazione nazionale stipulante, restando salve le diverse situazioni di fatto esistenti.

6. Il lavoratore potrà richiedere la sospensione dei versamenti anzidetti, facendo pervenire all'azienda apposita lettera, redatta anch'essa in duplice esemplare, nella quale dovrà indicare il mese di decorrenza da cui non dovranno più essere effettuate le trattenute.

7. Uno degli esemplari della lettera di richiesta, nonché della eventuale comunicazione per la sospensione dei versamenti, sarà trasmesso dall'azienda, con l'indicazione della data di ricevimento, all'o.s. interessata.

ART. 46 - RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

1. In ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) di cui all'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

2. L'iniziativa per la costituzione della RSU è assunta dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, ovvero dalle altre organizzazioni formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo, sempreché rispondano alle condizioni previste dalla lettera b), comma 4, parte seconda, del richiamato accordo interconfederale.

3. Le oo.ss., che siano firmatarie del presente contratto o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire la rappresentanza sindacale aziendale ai sensi della norma sopra menzionata.

4. I componenti della RSU restano in carica per tre anni a decorrere dalla data di effettuazione delle elezioni e l'iniziativa per i successivi rinnovi sarà esercitata, almeno entro tre mesi dalla scadenza del mandato, dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 2 o dalle RSU uscenti di concerto con le organizzazioni sindacali territoriali.

5. La RSU è composta, per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Organizzazioni sindacali richiamate al precedente comma 2, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati. Il residuo terzo è assegnato alle sole organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

6. Le oo.ss., nel procedere alla composizione delle liste di candidati e nel provvedere alla designazione formale dei membri della RSU, terranno conto delle diverse categorie (operai, impiegati e quadri) e delle peculiarità organizzative presenti nella unità produttiva, secondo le modalità previste dall'accordo interconfederale.

7. Il numero dei componenti la RSU sarà pari a:

a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

I nominativi dei componenti la RSU e le eventuali variazioni saranno comunicati per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della delegazione territoriale competente dell'Associazione Sindacale Intersind.

8. Qualora il numero di componenti la RSU risulti superiore a dodici, si procederà alla designazione tra i suoi componenti di un Esecutivo abilitato nell'unità produttiva a rappresentare ed a coordinare la RSU nello svolgimento dei compiti e delle funzioni previste dal presente contratto.

9. I componenti la RSU subentrando alla RSA ed ai suoi dirigenti risultano titolari in via esclusiva dei diritti, dei permessi, delle libertà sindacali e tutele stabiliti dalle disposizioni di cui al titolo III della Legge n. 300 del 20.5.1970.

La RSU sostituisce la RSA nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essa spettanti in forza delle disposizioni di legge, svolgendo altresì attività e compiti per le materie proprie del livello di competenza, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal presente contratto.

10. L'effettuazione delle operazioni elettorali dovrà garantire il regolare espletamento del servizio; il luogo ed il calendario delle votazioni saranno oggetto d'intesa tra la commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo tale da permettere la più ampia affluenza dei lavoratori, restando inteso che il concreto esercizio del diritto di voto sarà effettuato fuori dell'orario di lavoro.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo contestualmente e la durata massima dello svolgimento si collocherà di norma nell'ambito della stessa giornata.

Entro e non oltre il bimestre che precede la data di effettuazione delle elezioni l'azienda fornirà l'elenco degli elettori occupati nell'unità produttiva. Tale consistenza costituirà la base di computo al fine dell'applicazione dei criteri previsti al precedente comma 7.

Le variazioni della consistenza di personale in forza nell'unità produttiva, comportanti un diverso numero di componenti la RSU ai sensi del precedente comma 7, saranno considerate utili al momento della relativa nuova elezione.

11. Fermo restando quanto previsto al punto 20 - parte seconda - dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, si conferma che le questioni connesse alla corretta interpretazione ed applicazione di quanto convenuto con la presente intesa è demandata alle parti stipulanti il presente contratto.

Chiarimento a verbale

La normativa sopra definita integra e specifica quanto previsto dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie che s'intende compiutamente richiamato, costituendo, nel suo complesso inscindibile, parte integrante del presente contratto.

ART. 47 - AMBIENTE E SICUREZZA

1. Fermo restando quanto previsto dalle precedenti norme di legge in materia vigenti, per ciò che riguarda i diritti e i doveri delle parti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro si fa rinvio a quanto disposto dal decreto legislativo n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni.

2. Le misure di prevenzione adottate dall'azienda nell'ambito della vigente normativa di legge al fine di prevenire i rischi per la salute e la sicurezza fisica dei lavoratori durante il lavoro, sono costituite da:

- a) adozione di attrezzature, mezzi protettivi, arredi e dotazioni idonei sotto il profilo dell'ergonomia, della sicurezza e igiene del lavoro; l'analisi preventiva dei rischi connessi con le lavorazioni, provvedendo conseguentemente, nelle fattispecie previste per legge, alla preventiva informazione dei lavoratori interessati e all'adozione di specifiche norme di sicurezza comprendenti le modalità per il corretto impiego dei mezzi di protezione individuali o collettivi a tal fine eventualmente introdotti;
- b) inserimento nei programmi di formazione destinati ai lavoratori, di specifici interventi finalizzati alla conoscenza ed alla corretta adozione delle norme da seguire per la prevenzione dei rischi infortunistici e la tutela della salute nei luoghi di lavoro;
- c) effettuazione dei controlli preventivi o periodici di legge, volti alla valutazione, sotto il profilo ambientale e/o sanitario, dei fattori di rischio di natura chimico-fisico-biologica eventualmente presenti negli impianti, nelle lavorazioni o all'interno dei locali sociali.

3. La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali rappresenta un obbligo previsto dalla vigente legislazione per tutti i lavoratori i quali, pertanto, sono tenuti al pieno rispetto delle norme di legge vigenti in materia, nonché delle norme di sicurezza e comportamentali a tal fine introdotte dall'azienda e delle eventuali ulteriori disposizioni loro impartite dai preposti.

4. I lavoratori, durante lo svolgimento dell'attività lavorativa loro assegnata devono:

- a) osservare le disposizioni e le norme di sicurezza e igiene del lavoro emanate dall'azienda ed impartite dai superiori;

- b) usare correttamente i materiali, le attrezzature, i dispositivi di sicurezza, il vestiario da lavoro e gli altri mezzi protettivi collettivi e individuali messi a loro disposizione;
- c) segnalare immediatamente ai propri superiori le deficienze eventualmente riscontrate negli impianti, nelle attrezzature, nei dispositivi di sicurezza e nei mezzi protettivi, nonché le eventuali condizioni di pericolo di cui venissero a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza e nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre dette deficienze o pericoli;
- d) non rimuovere o modificare i dispositivi e gli altri mezzi di sicurezza e di protezione senza averne ottenuta l'autorizzazione preventiva da parte dei superiori;
- e) non compiere, di propria iniziativa, operazioni o manovre che non siano di loro competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altre persone;
- f) esercitare - se preposti - le funzioni di coordinamento operativo sotto il profilo antinfortunistico previste dalle leggi e dalle norme aziendali.

ART. 48 - NORME FINALI

GARANZIA SULLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI (LEGGE n.146/90)

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art.2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, costituiscono parte integrante del presente contratto gli accordi aziendali in materia di individuazione delle prestazioni indispensabili a salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati.

RISTRUTTURAZIONE, RIORGANIZZAZIONE, RICONVERSIONE O CRISI AZIENDALE

2. In considerazione delle caratteristiche del settore e dei prevedibili processi evolutivi tecnologici ed organizzativi, allo scopo di sviluppare ogni possibile intervento orientato alla salvaguardia delle dinamiche occupazionali e dei valori professionali presenti, le parti, a fronte di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale, s'impegnano a ricercare ed a porre in essere comportamenti atti ad attenuare, in relazione ad eventuali esuberi occupazionali, le conseguenti ricadute sociali.

A tal fine, nell'intento di attivare percorsi funzionali ad un graduale utilizzo degli ammortizzatori sociali, privilegiando specifiche soluzioni atte a minimizzare gli effetti indotti sull'occupazione, si darà luogo a valutazioni congiunte circa gli obiettivi economici e le prospettive di medio termine del contesto aziendale di riferimento nel quadro delle evoluzioni di mercato.

In relazione a quanto sopra previsto, a fronte di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione o crisi aziendale, si attiveranno specifici confronti a livello aziendale al fine dell'impiego degli ammortizzatori sociali previsti in materia dalla legislazione vigente (leggi 23 luglio 1991 n. 223 e 19 luglio 1993 n. 236 e successive modificazioni, ecc.).

CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

3. Al personale assunto con contratto di formazione e lavoro, ai sensi dell'art.16 della legge 19 luglio 1994, n.451 e successive modificazioni, trova applicazione quanto stabilito dagli accordi interconfederali in materia.

PERMESSI PER MOTIVI SINDACALI

4. In relazione a quanto stabilito dall'art.30 della legge n. 300/1970, i componenti degli organi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto hanno diritto a 8 ore mensili di permessi retribuiti da fruire per la partecipazione alle riunioni degli organi stessi. Le previsioni sopra previste non sono cumulabili con quanto in materia stabilito da analoghe intese aziendali in atto.

5. In presenza di specifiche condizioni connesse alla configurazione aziendale e di impiego del personale, l'azienda e le competenti strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti potranno procedere all'individuazione di soluzioni di trattamento logistico e di refezione rispondenti ai relativi contesti organizzativi ed operativi.

ART. 49 - INSCINDIBILITÀ DELLE NORME CONTRATTUALI E SOSTITUZIONE DEI PRECEDENTI TRATTAMENTI

1. Le disposizioni del presente contratto, sia nella sfera di ogni materia regolata, come nel loro complesso, sono correlative e inscindibili tra loro.

2. Ferma restando la conservazione delle condizioni individuali derivanti da pattuizioni singole e salvo quanto disposto espressamente in contrario, il presente contratto collettivo uniforma ed assorbe (e comunque non cumula), per la materia da questo regolata, le norme esistenti per effetto di concordati, di regolamenti, di contratti collettivi e di consuetudini generali e locali, nonché di trattamenti di fatto, così che detti trattamenti non possono essere invocati ed applicati per regolare il rapporto tra l'azienda e ciascuno dei suoi dipendenti.

ART. 50 - DECORRENZA E DURATA

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, il Contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Fatte salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dall'1.1.1996 e avrà vigore fino al 31.12.1999 ; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino al 31.12.1997.

Al personale in servizio alla data odierna, sarà erogato un importo "una tantum", corrisposto pro-quota in relazione al servizio prestato nel periodo compreso tra il 1° luglio 1995 ed il 31 dicembre 1995 anche nei casi di rapporto di lavoro a tempo parziale e di assenze non retribuite, nelle misure lorde sotto riportate:

Livello	Importo
H	1.497.000
G	1.410.000
F	1.223.000
E	1.123.000
D	1.060.000
C	1.004.000
B	811.000
A	624.000

Tali importi, che assolvono alla funzione prevista dalla "indennità di vacanza contrattuale" ai sensi del Protocollo 23 luglio 1993 risultando pertanto comprensivi di quanto dovuto al medesimo titolo, saranno esclusi dalla retribuzione assunta a base ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, mentre saranno inclusi tra quelli di cui alla lettera g) dell'art.9 della legge n. 1450/1956 ed assoggettati a tutti i contributi INPS ed INAIL, ivi compresi quelli dovuti al Fondo di Previdenza Telefonici.

Allegato

In relazione a quanto previsto dall'art.14 del presente contratto, i lavoratori provenienti dalle posizioni di lavoro del previgente CCNL SIP 30 giugno 1992 saranno assegnati alle figure professionali del CCNL secondo quanto riportato nelle tabelle di conversione dell'assetto inquadramentale di seguito allegate.

TABELLE DI CONVERSIONE DELL'ASSETTO INQUADRAMENTALE