

NUOVA TELESPAZIO

ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE

Indice

- art. 1 relazioni azienda - sindacato
- art. 2 rapporto di lavoro a tempo
- art. 3 sede di lavoro
- art. 4 orario di lavoro
- art. 5 giorni festivi - riposo settimanale
- art. 6 lavoro suppl., straordinario, festivo, notturno
- art. 7 ferie
- art. 8 criteri di impiego dei lavoratori
- art. 9 area quadri
- art. 10 norme di armonizzazione sull'inquadramento
- art. 11.criteri di apprezzamento delle professionalità
- art. 12.trasferimenti
- art. 13.provvedimenti disciplinari
- art. 14.elemento retributivo aziendale - premio annuo
- art. 15.aumenti periodici di anzianità
- art. 16.indennità di contingenza
- art. 17.emolumento annuo aziendale parziale
- art. 18.indennità di reperibilità
- art. 19.trasferte - rimborsi spese
- art. 20.permessi
- art. 21.quadriart. 22.trattamento di fine rapporto
- art. 23.controversie individuali sull'inquadramento
- art. 24.riposo compensativo
- art. 25.sistema di refezione
- art. 26.assegni ad personam - facilitazioni telefoniche
- art. 27.premio di produttività
- art. 28.clausola di salario variabile
- art. 29.consegna ccn
- art. 30.garanzia sulle prestazioni indispensabili l.146/90

Il giorno 9 settembre 1996 tra la delegazione della Nuova Telespazio S.p.A. e la delegazione Silt - Cisl, Slc -Cgil, Uilte - Uil

- attesa la definizione, in data odierna, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Aziende di Telecomunicazione;

- tenuto conto della necessità di armonizzare al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro le regolamentazioni normo - applicative di specifica valenza e peculiarità aziendale come in precedenza disciplinate dall'autonomia collettiva, da ultimo in particolare nel Contratto Collettivo per i lavoratori della Sip del 30 giugno 1992 e nelle Lettere Aggiuntive al medesimo contratto del 21 luglio 1992, nonché nei verbali di accordo del 3 febbraio 1993 sottoscritto dalla delegazione Iritel, Stet, Intersind e dalla delegazione, Filpt -Cgil, Silt - Cisl, Uilte - Uil e del verbale di accordo del 22 settembre 1994 sottoscritto dalla delegazione Telecom Italia, Intersind e dalla delegazione Filpt -Cgil, Silt - Cisl, Uilte - Uil

- nel condiviso presupposto che le disposizioni appresso riportate, sia con riferimento alle singole materie che nel loro complesso, integrano in modo esaustivo le norme del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, costituendo con esse un insieme inscindibile che uniforma ed assorbe le norme precedentemente esistenti per effetto di accordi e di contratti collettivi;

si conviene quanto segue:

art. 1

RELAZIONI AZIENDA - SINDACATO

Tenuto conto della collocazione dell'azienda in un'area tecnologicamente critica che si inserisce in un mercato aperto fortemente competitivo e sempre più internazionalizzato e di uno scenario mutevole degli assetti organizzativi, i momenti relazionali diversamente articolati rivestono un ruolo centrale al fine della previsione e della gestione dei

cambiamenti imposti dal mercato e dall'evoluzione tecnologica, favorendo la partecipazione e la valorizzazione delle risorse umane.

In quest'ottica di valutazione congiunta degli obiettivi e delle strategie, Nuova Telespazio e organizzazioni sindacali stipulanti, concordano sull'opportunità di istituire un sistema di relazioni che agevoli l'individuazione di strumenti e percorsi che si ispirino a principi di efficacia e sviluppo.

Le Parti, pertanto, convengono di riservare spazi distinti rispettivamente al confronto negoziale, all'informazione e alla partecipazione, individuando altresì in due distinte sedi, livello nazionale e livello territoriale, i momenti di collocazione delle diverse materie.

Sono di competenza delle organizzazioni sindacali nazionali stipulanti le materie collocate a livello nazionale.

Sono di competenza delle R.s.u., congiuntamente alle competenti strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, le materie collocate a livello territoriale.

Nell'ambito del sistema di rinvii e di interlocuzione di cui al Ccnl sono riservate al confronto negoziale nazionale le seguenti materie:

1. elevazione della percentuale massima dei lavoratori a part time;
2. criteri applicativi degli istituti della reperibilità e del riposo compensativo;
3. criteri, modalità e fattispecie del rimborso per spese di trasferta;
4. criteri, modalità e massimali previsti per i trasferimenti;
5. sistema di refezione;
6. eventuali modifiche, integrazioni ed aggiornamenti relativi all'attuazione della L. 146/90.

Sono di competenza del livello territoriale:

1. articolazione degli orari e dei modelli di flessibilità di cui all'art.9 del Ccnl, nonché fascia mobile oraria di entrata, di intervallo e di uscita, fattispecie orarie e criteri attuativi dell'orario flessibile, fatto salvo quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 18.4.1966;
2. elevazione della percentuale di contratti a tempo determinato sul totale degli occupati nell'unità produttiva;
3. definizione dei periodi annui di fruizione collettiva delle ferie a fronte di esigenze organizzative dell'azienda e relativamente alle attività che non richiedono un presidio continuativo.

La Nuova Telespazio e le organizzazioni sindacali, nella comune convinzione della opportunità e necessità di un sempre maggiore coinvolgimento delle risorse umane nella evoluzione degli assetti organizzativi e delle dinamiche tecnologiche e di mercato, al fine di incrementare nel personale la consapevolezza e la conoscenza dei processi e dei programmi, convengono di istituire un sistema di informazione che veda coinvolti i lavoratori e le strutture sindacali che li rappresentano.

A tal fine le Parti prevedono di istituire momenti di specifica informativa tematica, con le modalità e le cadenze di seguito specificate.

1. Le organizzazioni sindacali nazionali stipulanti saranno informate sulle implicazioni derivanti da progetti aziendali di particolare rilevanza, dall'introduzione di innovazioni tecnologiche di portata generale e da modifiche organizzative comportanti la reingegnerizzazione di processi produttivi.

L'informativa sarà a livello territoriale per ciò che concerne analoghe innovazioni tecnologiche e organizzative che dispieghino i loro effetti esclusivamente a livello di unità produttiva.

2. Con cadenza annuale verranno informate dell'eventuale ricorso a contratti di formazione lavoro, dell'utilizzo ed estensione per aree di attività dell'istituto della reperibilità nonché dei risultati dell'Azienda inerenti il premio di risultato.

Commissione pari opportunità

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13.12.1984 n.° 635 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo - donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, attraverso l'istituzione di una commissione.

La commissione sarà composta di sei membri di cui tre designati dall'azienda e tre dalle organizzazioni sindacali nazionali stipulanti.

La commissione si riunirà presso la D.G. di norma con cadenza semestrale e le relative convocazioni verranno effettuate su richiesta di almeno una delle parti con un preavviso di almeno 1 mese.

La commissione avrà in particolare compiti di:

- a) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia e le iniziative in tema di azioni positive promosse in Italia e nei Paesi della UE ;
- b) valutare gli esiti delle eventuali indagini già realizzate per un'approfondita conoscenza delle problematiche in materia, nonché la possibilità di proporre, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, specifiche sperimentazioni di azioni positive.
- c) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno.

Nota a verbale

Le Parti si confermano che le sedi di Roma saranno considerate , anche al fine della elezione della R.s.u., come singola unità produttiva.

art. 2 RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Criteria applicativi

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere ammesso di massima per tutte le categorie professionali, fatte salve esigenze tecnico-organizzative e di servizio.

La percentuale massima di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale non potrà superare complessivamente il 12 % da calcolarsi sul personale in organico all'Azienda; incrementi di detta percentuale potranno essere oggetto di negoziazione in sede aziendale in relazione alle esigenze organizzative e professionali dei settori interessati.

2. Nel rapporto a tempo parziale nella forma c.d. orizzontale la durata della prestazione lavorativa sarà pari alla metà del normale orario di lavoro giornaliero, svolta di norma senza soluzione di continuità. In relazione alle esigenze del settore di appartenenza, detta prestazione, di norma con intervallo, potrà altresì essere pari ai 3/4 del normale orario di lavoro giornaliero

3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale potrà altresì svolgersi nella forma del c.d. part-time verticale, con prestazione lavorativa concentrata in tre giorni alla settimana per una durata oraria settimanale pari alla metà del normale, ovvero nella forma cd. ciclica, con prestazione lavorativa concentrata in predefiniti periodi dell'anno solare.

Discipline Particolari

4. Nell'ipotesi di prestazioni a tempo parziale pari alla metà del normale orario di lavoro di cui al precedente punto 3, per l'esatta determinazione delle ferie spettanti si divide il numero dei giorni di ferie previsti dal 1° comma dell'art 12 del Ccnl per il denominatore 2.

Lo stesso criterio con coefficienti adeguatamente riproporzionati in base al regime orario, verrà applicato per prestazioni a tempo parziale di nuova introduzione di cui al precedente punto 3.

5. Nell'ipotesi di rapporto di lavoro a tempo parziale al 50 % svolto nella c.d. forma verticale con prestazione lavorativa concentrata in tre giorni alla settimana, la durata giornaliera della prestazione sarà di norma pari ad un minimo di 7 ore in due delle dette giornate.

In tal caso almeno 4 dei giorni di ferie effettivamente spettanti devono coincidere con le giornate in cui è prevista una prestazione inferiore a 7 ore.

6. Nell'ipotesi di prestazioni a tempo parziale di cui al precedente punto 3 il numero dei giorni di permesso individuale retribuito riconosciuti nel corso di ciascun anno in sostituzione delle soppresse festività religiose, secondo le modalità di cui all'art 10 comma 4 del Ccnl, sarà riproporzionato in ragione della ridotta prestazione lavorativa.

Criteria e modalità di trasformazione del rapporto

Le domande del personale in servizio che intenda richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potranno essere accolte compatibilmente con le esigenze di servizio e alle caratteristiche dell'attività professionale svolta dal richiedente.

L'azienda nell'accoglimento delle domande di trasformazione a tempo parziale terrà particolare conto delle seguenti priorità:

- a) lavoratori con figli di età inferiori ai dieci anni: tale priorità potrà valere per un solo coniuge;
- b) lavoratori studenti di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
- c) altre motivazione, in particolare di carattere familiare ;
- d) gravi e documentati motivi di salute:

Fermo restando quanto previsto all'art. 5 comma 2 e fatta salva ogni diversa regolamentazione delle parti, il rapporto a tempo parziale potrà avere durata illimitata e comunque non potrà essere utilizzato per periodi inferiori all'anno.

Le richieste di ripristino del rapporto a tempo pieno per i lavoratori che abbiano ottenuto la trasformazione del proprio rapporto a tempo parziale potranno essere accolte compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 3 SEDE DI LAVORO

È considerato posto normale di lavoro quello dove abitualmente il lavoratore deve trovarsi all'inizio dell'orario di lavoro per prendere servizio, sia che debba ivi prestare la sua opera fino al momento fissato per la cessazione, sia che da tale posto debba successivamente spostarsi.

Per esigenze di servizio il lavoratore può essere comandato ad iniziare e terminare il lavoro - entro la propria sede di lavoro - anche al di fuori del proprio posto normale di lavoro.

Sino all'entrata in vigore del nuovo trattamento di trasferta rimarrà in essere quanto previsto dall'art. 6 punto 3 del CCL SIP del 30 giugno 1992.

Art. 4 ORARIO DI LAVORO

A decorrere dal 1 gennaio 1997, la durata settimanale dell'orario di lavoro è fissata in 38 ore e 10 minuti; dalla stessa data la durata settimanale dell'orario di lavoro è stabilita in 37 ore e 40 minuti per il personale partecipante a turni sfalsati/avvicendati per la copertura di un arco orario giornaliero almeno a 15 ore.

Art. 5 GIORNI FESTIVI-RIPOSO SETTIMANALE

1. Il 24 e 31 dicembre l'orario di lavoro sarà limitato alle ore antimeridiane.
2. Le festività nazionali ed infrasettimanali, nonché la festività del Santo Patrono, non possono essere normalmente destinate quali seconda giornate di libertà per i lavoratori in turno che fruiscono di dette seconde giornate di libertà non sempre in coincidenza con il sabato.
Qualora tale coincidenza si verifichi e non risulti possibile, per esigenze di servizio, lo spostamento della giornata di libertà ad altro giorno della settimana, spetta per detta giornata un compenso pari a quello previsto dall'accordo interconfederale del 3.12.1954.
3. Si conferma che ai lavoratori verranno accordate 20 ore di permesso retribuito in ragione d'anno secondo le stesse modalità di fruizione previste al comma 4 dell'art. 10 del Ccnl; dette ore di permesso retribuito verranno riconosciute al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in misura proporzionale alla loro ridotta prestazione lavorativa.

4. Le previsioni di cui al precedente comma assorbono, per le domeniche in cui vengono celebrate le ex festività del 2 giugno e del 4 novembre, il compenso previsto per le festività nazionali coincidenti con la domenica dall'accordo interconfederale del 3.12.1954.

5. Le norme contenute nel medesimo accordo troveranno applicazione anche in caso di coincidenza della domenica con la ricorrenza del Santo Patrono.

6. Per quanto riguarda il giorno del Santo Patrono, in caso di spostamento della sua celebrazione, vengono applicati i seguenti criteri:

Celebrazione del santo patrono giorno da considerare festivo

CELEBRAZIONE DEL SANTO PATRONO	GIORNO DA CONSIDERARE FESTIVO
a) spostata in giorno di domenica	giorno del Santo Patrono
b) spostata in giorno fisso di calendario (es. 1° giorno di un determinato mese)	giorno della celebrazione
c) spostata in un giorno fisso della settimana (es. 1° venerdì di un determinato mese)	giorno del Santo Patrono

Per le località nelle quali la ricorrenza del Santo Patrono coincide sempre con una festività nazionale o infrasettimanale è stabilita una ricorrenza sostitutiva a data fissa.

7. Qualora lo spostamento dei turni di riposo settimanale sia disposto dall'Azienda senza il preavviso di almeno due giorni antecedenti quello già fissato per il riposo, il lavoratore ha diritto per tale giornata, in aggiunta alla normale retribuzione, al compenso di cui comma 7 lettera e) dell'art.11 del Ccnl.

Art. 6

LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

1. Le ore di lavoro pomeridiane prestate nelle giornate del 24 e 31 dicembre sono pagate con il compenso di cui al comma 7 lettere c) o d) dell'art.11 del Ccnl.

Discipline particolari

2. Nel caso di prestazioni di lavoro supplementare e/o straordinario richieste senza preavviso dopo il termine del normale orario di lavoro sarà corrisposto al lavoratore un ulteriore compenso equivalente ad 1 ora di lavoro supplementare e/o straordinario; tale ulteriore compenso sarà corrisposto nella misura più elevata nel caso di prestazione svolta in parte in ore notturne o in ore festive.

3. Nel caso di prestazioni di lavoro supplementare e/o straordinario effettuate non in continuità con il normale orario di lavoro sarà comunque assicurato al lavoratore un compenso complessivo equivalente a 2 ore di lavoro supplementare e/o straordinario (3 ore in caso di prestazioni notturne di lavoratori non reperibili).

Art. 7

FERIE

Sarà oggetto di confronto negoziale, a fronte di esigenze organizzative dell'Azienda e relativamente alle attività che non richiedono un presidio continuativo, un calendario annuo di fruizione collettiva delle ferie distinto per la Direzione Generale e per ogni Centro Operativo.

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 12 comma 12 del Ccnl, il decorso delle ferie resta interrotto qualora il lavoratore sia colpito da grave lutto familiare (genitore, coniuge, figli o fratelli). Anche in questo caso il lavoratore dovrà comunicare tempestivamente all'Azienda l'evento luttuoso.

Art. 8

CRITERI DI IMPIEGO DEI LAVORATORI

In relazione a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in tema di classificazione del personale:

- conformemente ai principi, ivi espressi, di valorizzazione dell'apporto professionale delle risorse umane e dell'apprezzamento delle specificità di ruolo generate dai processi di innovazione e dalle dinamiche organizzative aziendali,

- assunto il valore fondamentale del concetto di professionalità intesa come 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,

si esplicano di seguito le logiche di apprezzamento degli aspetti evolutivi delle professionalità e di impiego delle risorse, atte a garantire, all'interno dell'Azienda, il presidio e lo sviluppo del sistema professionale delineato.

Nell'ottica di assicurare una corretta valorizzazione dell'evoluzione professionale, in coerenza con quanto previsto nell'ambito dei profili per ciascuna figura professionale e dell'orientamento alla flessibilità ed efficacia organizzativa, i criteri di riferimento per l'apprezzamento delle professionalità, si attengono in particolare:

- alla presenza di condizioni tecnico-organizzative che rappresentano la connessione tra le modalità di espletamento dell'attività e le tecnologie/metodologie presenti nell'ambiente organizzativo d'appartenenza; tale connessione caratterizza in modo specifico l'attività rispetto all'intero ciclo di lavoro, accentuandone la visibilità organizzativa e l'ambito di autonomia e/o responsabilizzazione;

- al sistema di conoscenze proprio di ciascuna figura professionale, che rappresenta l'insieme delle cognizioni di base, delle conoscenze teorico-pratiche acquisite durante l'iter di preparazione tecnico-professionale e derivanti dallo svolgimento della propria attività, la padronanza delle tecnologie, procedure, metodologie utilizzate nel corso dell'esperienza lavorativa;

- alla formazione professionale, intesa come l'insieme degli interventi atti a realizzare una piena ed efficace espressione del ruolo in coerenza con i nuovi modelli organizzativi orientati all'integrazione, alla gestione sistemica, alla capacità di focalizzare e risolvere i problemi. Tali interventi si esprimono sia nello sviluppo di un sistema di competenze in grado di mantenere ed aggiornare le conoscenze e le capacità operative, sia nel consolidamento delle capacità di interagire con l'innovazione e la complessità tecnico-organizzativa;

- alla quantità e qualità della prestazione. Il primo criterio individua il carattere organico continuativo e strutturato della prestazione lavorativa che fornisce alla stessa visibilità organizzativa e ne consente la collocazione ed il proficuo utilizzo in un sistema produttivo definito ed articolato. Il secondo, fa riferimento all'efficace e matura espressione delle competenze professionali, alla piena attivazione dell'autonomia, responsabilità professionale e decisionalità richieste per ciascuna figura, alla tensione realizzativa ed alle capacità di riorientamento in presenza delle evoluzioni del contesto interno/esterno;

- alla consapevolezza del ruolo intesa come effettiva presenza dei fattori che esprimono il pieno consolidamento della professionalità. Tali fattori si sostanziano nella partecipazione agli obiettivi dell'Azienda, nell'acquisizione della visibilità sul processo di lavoro coerente con i contenuti di ciascuna figura professionale, nell'orientamento-finalizzazione al cliente, nella padronanza delle relazioni necessarie per realizzare le finalità organizzative dei ruoli.

Coerentemente ai principi sopra enunciati, si esplicano i seguenti criteri di impiego del personale, orientati a garantire un crescente arricchimento della valenza professionale delle risorse coerente con le esigenze tecnico-organizzative d'impresa:

- ricomposizione: l'impiego della risorsa deve prevedere l'acquisizione di un livello comune di professionalità che compendia elementi tecnici e di ruolo tale da evitare una parcellizzazione di compiti nell'ambito di attività che attengono, in maniera costitutiva, alla finalità organizzativa del ruolo;

- specializzazione: in relazione all'evoluzione tecnologica e di mercato e alle connesse esigenze dei diversi ambienti organizzativi d'appartenenza può prevedersi un impiego delle risorse mirato, tramite opportuni interventi addestrativi ed esperienze operative, all'apprendimento di conoscenze specialistiche finalizzato a realizzare condizioni di elevata efficienza e qualità;

- fungibilità: è l'utilizzazione della risorsa, oltreché in tutti i compiti principali ed accessori relativi alla propria attività prevalente (fungibilità verticale), anche in compiti di altre attività del settore operativo d'appartenenza, in connessione con lo svolgimento dell'attività propria o temporaneamente, per sopraggiunte particolari esigenze di servizio quali ad esempio adempimenti di nuove disposizioni di legge, prescrizioni della Pubblica Autorità, calamità naturali (fungibilità orizzontale);

- mobilità orizzontale: in relazione alle esigenze tecnico-produttive delle diverse unità organizzative può prevedersi la mobilità della risorsa, in posizioni di pari livello inquadramentale, in settori operativi diversi da quello di provenienza ovvero - nell'ambito dello stesso ambiente organizzativo -, il passaggio a diverse attività prevalenti o ad altra figura professionale.

Art. 9 AREA QUADRI

In considerazione della specificità tecnologica e del contesto di riferimento sempre più competitivo e internazionalizzato e in un'ottica di valorizzazione delle risorse umane, legata anche all'esigenza di individuare punti di responsabilità gestionale e professionale, viene istituita una c.d. "Area Quadri" nella quale sono ricompresi i lavoratori inquadrati nel livello G in quanto inseriti in figure professionali caratterizzate da compiti di coordinamento, da responsabilità professionale, autonomia, conoscenza e relazioni di particolare rilevanza nell'ambito del contesto organizzativo d'appartenenza.

In ragione di quanto sopra al personale di livello G verrà corrisposto uno specifico elemento retributivo professionale, a titolo di "assegno ad personam", il cui importo mensile è pari a £. 190.000 comprensivo del previgente elemento retributivo professionale. A tale personale saranno per il resto applicate le disposizioni previste per i quadri dall'art. 39 del Ccnl e dal capitolo quadri del presente accordo, anche per ciò che attiene l'assenza di limitazioni in materia di orario di lavoro ai sensi dell'art. 1 R.D.L. 15 marzo 1923, n° 692 e R.D. 10 settembre 1923, n° 1955.

Nota a verbale

L'importo di cui al presente articolo decorre dal 1 gennaio 1996.

Art. 10 NORME DI ARMONIZZAZIONE SULL'INQUADRAMENTO

1. I lavoratori verranno assegnati a far data dal 1.10.1996 ai livelli inquadramentali e alle figure professionali previste dal Ccnl in relazione alle tabelle di equiparazione ivi riportate ed alle previgenti posizioni di lavoro del Ccl-Sip 30 giugno 1992.

2. Le disposizioni riportate nei successivi paragrafi 3 e 4 troveranno applicazione esclusivamente nei confronti del personale che - in servizio alla data del 1.10.1996 - sia confluito, al momento della conversione inquadramentale, nelle figure professionali di seguito indicate.

3. Il personale collocato nelle figure professionali di addetto ad attività tecniche ed addetto ad attività impiegate conseguirà il livello C secondo parametri temporali complessivamente corrispondenti ai previgenti iter automatici per il conseguimento del livello.

4. Nei confronti dei lavoratori inquadrati al livello F provenienti dal livello 3 del previgente Ccl-Sip 30 giugno 1992, troveranno applicazione - a titolo individuale e salvo diversa richiesta degli interessati da effettuarsi entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente Accordo - i trattamenti normativi delle disposizioni previste al

- comma 3 Formazione
- comma 4 Informazione
- comma 5 Responsabilità civile e penale
- comma 6 Brevetti dell'art. 39 del Ccnl nonché le disposizioni previste nel capitolo "Quadri" dell'Accordo di armonizzazione in tema di :
 - Orario di lavoro
 - Rimborsi spese
 - Trasferimenti

Nota a verbale all'armonizzazione in materia d'inquadramento

Qualora al lavoratore vengano nel corso del tempo assegnati compiti per i quali sia previsto un diverso termine di permanenza in un livello, il nuovo termine per il passaggio al livello immediatamente superiore verrà determinato tenendo conto proporzionalmente dei periodi di tempo in cui sono stati svolti i differenti compiti, in relazione ai diversi termini di permanenza previsti.

Nel caso invece di passaggio da una figura professionale per la quale non sono previsti parametri temporali per il passaggio al livello retributivo superiore ad un'altra figura professionale per la quale siano previsti tali parametri,

l'anzianità di servizio complessivamente maturata dal lavoratore sarà valutata, ai fini della determinazione del tempo per il conseguimento del livello retributivo immediatamente superiore, all' 8 % fermo restando che ai fini dell'acquisizione della professionalità inerente alla nuova figura professionale - non potrà comunque essere riconosciuto detto livello prima che sia decorsa la metà del tempo previsto.

Art. 11 CRITERI DI APPREZZAMENTO DELLE PROFESSIONALITÀ

Nell'ottica della valorizzazione dell'apporto professionale delle risorse umane e nel rispetto dei principi e dei criteri espressi dal CCNL in tema di classificazione del personale e tenendo conto delle definizioni, condivise, di professionalità e dei criteri di impiego del personale, l'Azienda intende procedere all'apprezzamento del grado di maturazione dei valori conseguenti ai principi sopraindicati, al fine di valutare la possibilità di accesso al livello D nelle figure professionali di:

- tecnico specialista
- impiegato esperto

applicando, coerentemente alla specificità della missione, alla configurazione ed ai valori dell'azienda, i seguenti criteri:

- a. grado di conoscenza e competenza acquisito attraverso l'esperienza professionale maturata nel periodo di permanenza al livello C;
- b. qualità e quantità della prestazione resa;
- c. contesto tecnologico e tecnico-organizzativo inteso quale parametro di riferimento rispetto alla modalità di espletamento della prestazione nell'ambito dell'attività aziendale;
- d. percorso formativo, inteso quale strumento di accrescimento ed ampliamento della professionalità correlato alle capacità operative richieste;
- e. integrazione con i valori aziendali;
- f. assiduità e comportamenti organizzativi, intesi anche come capacità di interazione interna ed esterna alla struttura.

Nell'ambito dell'informativa annuale di cui all'art. 2 del Ccnl, l'azienda fornirà, con riferimento alle figure professionali sopra indicate, un'informativa a consuntivo relativa all'andamento degli accessi al livello D intercorsi nell'anno di riferimento e comunicherà le complessive ricadute, in termini di eventuale accesso al livello D, che potrebbero derivare dalla tendenziale evoluzione degli assetti tecnologici ed organizzativi.

Art. 12 TRASFERIMENTI

1. In caso di trasferimento per ragioni di servizio sono dovuti al lavoratore i seguenti trattamenti:

- indennità di trasferta forfettaria di £ 60.000 giornaliere pari a 10 giorni per il lavoratore senza congiunti conviventi a carico o a 20 giorni per il lavoratore con congiunti conviventi a carico, oltre a cinque giorni per ognuno dei primi tre congiunti e a due per ognuno dei rimanenti congiunti oltre i tre, sempre che siano conviventi a carico del lavoratore e con lui si trasferiscano
- rimborso dell'eventuale indennizzo dovuto al locatore in caso di anticipata risoluzione del contratto di locazione, regolarmente registrato, fino a concorrenza di un massimo di tre mesi di canone;
- il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia conviventi a carico che con lui si trasferiscano e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previ accordi presi con l'Azienda.

2. Inoltre, per effettuare il trasloco verranno accordati al lavoratore i seguenti permessi straordinari retribuiti:

- giorni 3, oltre il viaggio, al lavoratore senza congiunti o conviventi a carico;
- giorni 6, oltre il viaggio, al lavoratore con congiunti conviventi a carico.

3. Al lavoratore trasferito per ragioni di servizio, il quale venga licenziato non per motivi disciplinari, competerà, oltre all'indennità spettantegli in dipendenza della risoluzione del rapporto di lavoro, il rimborso delle spese di viaggio, nonché del trasporto degli effetti familiari (mobili, bagagli) preventivamente concordate con l'Azienda, dalla località di trasferimento fino alla precedente residenza, purché egli vi si trasferisca effettivamente entro sei mesi dall'avvenuto

licenziamento. Tale previsione verrà applicata anche in caso di morte del lavoratore in servizio a favore dei congiunti già conviventi a carico.

4. Al lavoratore trasferito a domanda compete, oltre ai permessi retribuiti di cui al precedente comma 2, il 50 % dell'indennità di trasferta e delle spese di cui al comma 1.

Nota a verbale

L'importo di cui al presente articolo decorre dal 1.10.1996.

Art. 13 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Il riesame del provvedimento disciplinare potrà essere richiesto dal lavoratore, per il tramite delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, a cui conferisca mandato scritto, alla Direzione Generale nell'ambito dell'Area Personale e Organizzazione.

L'importo delle multe, ad eccezione di quelle applicate alle violazioni previste dalla legge n. 146 del 12.6.1990, sarà versato ad istituzioni assistenziali interne.

Comunicato

Criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari previsti dall'art. 18 del Ccnl..

In applicazione a quanto stabilito nell'art.18 Ccnl in tema di provvedimenti disciplinari nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, si precisa quanto segue:

I - generalità

- il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni, saranno determinati anche in relazione:

- alle intenzionalità e circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
- ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge, fermo restando che mancanze della stessa natura già in precedenza sanzionate nello stesso biennio potranno dar luogo a provvedimenti previsti come massimo nel paragrafo immediatamente successivo a quello di riferimento;

II - si applica la sanzione disciplinare da un minimo del rimprovero (verbale o scritto) ad un massimo di tre giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione al lavoratore che:

- non osservi le disposizioni di servizio;
- non rispetti l'orario o non adempia alle formalità prescritte per la rilevazione delle presenze;
- non osservi una condotta uniformata a principi di correttezza nei confronti di altri lavoratori;
- non mantenga nei rapporti con la clientela condotta uniformata a principi di correttezza;
- non osservi le disposizioni sugli "Adempimenti dei lavoratori in caso di assenza per malattia";
- non osservi le norme aziendali in materia di sicurezza e igiene sul lavoro;
- non osservi le disposizioni che regolano l'accesso ai locali sociali da parte del personale della Società;
- accetti compensi di carattere economico a qualsiasi titolo offerti dai clienti in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- utilizzi prodotti "software" di proprietà della Società per finalità personali, manometta, sottragga o danneggi per negligenza il patrimonio informatico aziendale comprensivo di dati e programmi;
- non salvaguardi, nei rapporti interpersonali e con la clientela, l'immagine aziendale;

III - si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni al lavoratore che:

- risulti assente ingiustificato dal servizio;
- non osservi le norme del contratto collettivo di lavoro;
- non mantenga assoluta segretezza sugli interessi della Società;

- arrechi per grave negligenza danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio della Società;
- introduca persone non autorizzate in locali non aperti al pubblico;
- ponga in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della propria condizione sessuale;

IV - si applica la sanzione disciplinare del licenziamento al lavoratore che:

- svolga attività in contrasto o in concorrenza, anche indiretta, con la Società;
- svolga qualunque attività - a titolo gratuito o oneroso - o altra forma di partecipazione in imprese od organizzazioni di fornitori, clienti, concorrenti e distributori;
- svolga altra attività lavorativa in dichiarato stato di malattia o di infortunio;
- falsifichi o alteri documenti o apparecchiature al fine di ottenere per sé o per altri indebiti vantaggi;
- richieda a clienti compensi di carattere economico a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- richieda a terzi compensi di carattere economico a qualsiasi titolo in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- risulti assente ingiustificato dal servizio per oltre tre giorni consecutivi;
- violi il segreto sugli interessi della Società;
- violi il segreto telefonico e/o quello delle comunicazioni;
- arrechi intenzionalmente danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio della Società;
- sottragga, manometta o distrugga intenzionalmente il patrimonio informativo della Società;

V - le mancanze non specificatamente previste nella presente elencazione verranno sanzionate con i provvedimenti di cui all'art. 18 del Ccnl, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri dei lavoratori di cui all'art. 17 del Ccnl, e quanto al tipo ed alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai presenti criteri di correlazione.

Art. 14

ELEMENTO RETRIBUTIVO AZIENDALE - PREMIO ANNUO

A decorrere dal 1° gennaio 1996 viene istituito un Elemento Retributivo Aziendale da liquidarsi a titolo di Premio Annuo. Detta voce retributiva sarà assoggettata a contribuzione al Fondo Previdenza Telefonici e costituirà parte integrante dello stipendio mensile. Per ciascuno dei livelli retributivi indicati all'art. 23 i valori lordi mensili dell'elemento retributivo aziendale sono stabiliti come di seguito:

LIV. 1/1/96 1/6/97 1/12/97
 H 288.800 366.400 415.800
 G 271.900 345.000 391.500
 F 234.700 297.700 337.800
 E 216.600 274.800 311.800
 D 204.600 259.500 294.500
 C 193.700 245.800 278.900
 B 156.500 198.500 225.200
 A 120.400 152.700 173.300

Al personale appartenente alla figura professionale di "Venditore", "Venditore Senior" e "Venditore Specialista" l'elemento retributivo aziendale è stabilito negli importi di seguito indicati:

LIV. 1/1/96 1/6/96F 1/12/97
 F 199.500 253.100 287.200
 E 184.100 233.600 265.100
 D 173.900 220.600 250.400
 C 164.700 208.900 237.100

Detti importi costituiranno base di calcolo per l'individuazione degli effetti economici, in occasione della rivedibilità della parte economica del contratto prevista con cadenza biennale, ai sensi del protocollo del 23/7/93.

La trattenuta di cui all'art. 45 comma 3 del Ccnl verrà operata nella misura dell'1% anche sull'Elemento retributivo aziendale.

Norma transitoria

A decorrere dal 1.1.1996 ai lavoratori già inquadrati al 3° livello del Ccl Sip 30.6.1992 ed inseriti al livello F della nuova scala inquadramento verrà corrisposto un importo mensile a titolo di ad personam di L. 300.000, comprensiva del previgente Elemento Retributivo Professionale, incrementato a L. 306.000 dal 1.6.1997 e a L. 310.000 dal 1.12.1997, assorbibile in caso di passaggio al livello G.

A decorrere dal 1.1.1996 ai lavoratori già inquadrati al 8° livello del Ccl Sip 30.6.1992 ed inseriti al livello B della nuova scala inquadramento verrà corrisposto un importo mensile a titolo di ad personam di L.140.000, incrementato a L. 145.000 dal 1.6.1997 e a L. 148.000 dal 1.12.1997, assorbibile in caso di passaggio al livello C.

art. 15 AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Nei confronti del personale al quale alla data del presente accordo è applicato il regime di scatti di cui al 2° comma dell'art. 24 del CCL SIP 30.6.1992, pari a 14 bienni computati a partire dalla data di assunzione, gli aumenti periodici di anzianità saranno corrisposti secondo gli importi di seguito riportati:

LIV. IMPORTO MENSILE

H51.250
G48.950
F46.950
E42.950
D40.950
C39.150
B36.250
A28.750

Al personale appartenente alla figura professionale di "Venditore", "Venditore senior", "Venditore specialista" gli aumenti periodici di anzianità saranno corrisposti secondo gli importi di seguito riportati:

LIVELLO IMPORTO

F39.600
E37.800
D36.100
C34.550

ART.16 INDENNITA' DI CONTINGENZA

Gli importi dell'indennità di contingenza risultano indicati nei seguenti valori lordi mensili:

LIVELLI IMPORTO

H1.028.622
G1.024.415
F1.020.140
E1.013.959
D1.010.226
C1.006.602
B1.001.658
A987.588

Nei confronti del personale appartenente alla figura professionale di Venditore, Venditore Senior e Venditore Specialista trovano applicazione i seguenti importi lordi mensili:

LIVELLI IMPORTO

F1.008.950
E1.006.671
D1.003.396
C1.000.206

ART. 17 EMOLUMENTO ANNUO AZIENDALE

1. Ad ogni lavoratore la Società corrisponderà una mensilità aggiuntiva, pari allo stipendio mensile comprensivo dell'Elemento Retributivo Aziendale e dell'indennità di contingenza.
2. La corresponsione di detta mensilità avverrà unitamente alle competenze relative al mese di luglio, salvo eventuale conguaglio da effettuarsi sulla retribuzione in atto a fine anno, o alla data di cessazione dal servizio.
3. 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 mensilità aggiuntiva quanti sono i mesi di servizio.
4. 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

- 1) L'eventuale conguaglio di fine anno dovrà essere effettuato sulla base della retribuzione spettante alla data del 31 dicembre dell'anno di competenza, anche se risulti negativo per assenze non valide agli effetti del servizio prestato.
- 2) L'Emolumento Annuo Aziendale 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 30/11, il rateo dell'Emolumento Annuo Aziendale verrà corrisposto, intervenuta la conferma in servizio, in misura proporzionale al periodo di lavoro prestato fino al 31/12 dell'anno di competenza.
- 3) Ai fini dell'assoggettamento alla contribuzione al Fondo di Previdenza Telefonici l'Emolumento Annuo Aziendale verrà liquidato a titolo di quattordicesima mensilità.

ART. 18 INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

L'Azienda per ogni ora di reperibilità, dovrà corrispondere al lavoratore un'indennità, pari al 25% della quota oraria dello stipendio mensile e dell'indennità di contingenza. Tale indennità sarà pari al 30% della quota oraria dello stipendio mensile e dell'indennità di contingenza qualora il turno di reperibilità sia svolto di domenica e negli altri giorni considerati festivi.

La reperibilità non potrà essere richiesta, per ciascuna prestazione, per un periodo inferiore a 8 ore consecutive.

La chiamata in servizio sarà effettuata tramite sistemi "teledrin" o mezzi analoghi.

Qualora la chiamata per l'intervento del lavoratore reperibile avvenga in periodi di tempo o in luoghi in cui non é assicurato il servizio pubblico di trasporto ovvero non sia possibile utilizzare detto servizio a causa della strumentazione al seguito, il reperibile potrà utilizzare l'auto propria. La regolamentazione di detto utilizzo sarà oggetto di confronto negoziale entro il mese di ottobre del 1996.

ART. 19 TRASFERTE E RIMBORSI SPESE

Trasferte e rimborsi spese in Italia

Al lavoratore inviato dall'Azienda, per esigenze di servizio, fuori dal suo posto normale di lavoro, verranno rimborsate per intero le spese di trasporto su mezzi pubblici dietro presentazione dei relativi titoli di viaggio. Il rimborso spese di viaggio per ferrovia verrà riconosciuto come segue:

- 1^a classe ai lavoratori di livello H, G, F, E, al personale femminile, nonché al personale maschile che debba effettuare viaggi nella stessa giornata con percorrenza superiore ai km. 200 complessivi.

- 2^a classe nei restanti casi.

Al lavoratore inviato per esigenze di servizio al di fuori della sede di lavoro ed entro la provincia sarà consentita l'alternativa tra i seguenti trattamenti, in ipotesi di prestazione che dia luogo alla ripresa dell'attività lavorativa dopo l'intervallo meridiano:

a) rimborso del primo pasto a piè di lista nel limite massimo di £ 19.500 (compresa IVA) dietro presentazione di idonea e documentazione fiscale ed a fronte di una durata dell'intervallo pari a 60 minuti;

b) rimborso spese forfetario pari a £ 7.500 oltre all'ordinario trattamento di refezione.

Al lavoratore inviato a prestare la propria opera al di fuori della provincia in cui insiste la sua sede di lavoro si applicheranno le previsioni di cui al comma 4 dell'art. 29 del Ccnl. Nel caso di diritto a trasferta completa (due pasti e successivo pernottamento) è previsto, per i due pasti, un massimale complessivo di lire 72.000 (compresa Iva); nel caso di trasferte che comportino il diritto al rimborso spese per un solo pasto, il lavoratore potrà alternativamente optare per il trattamento ordinario di refezione.

Al lavoratore comandato a trovarsi in orario sul posto di lavoro fuori della sua sede di lavoro é dovuta, per ogni ora eccedente l'orario normale di lavoro, qualora effettui il viaggio come trasportato su mezzo pubblico, un'indennità forfettaria dell'importo di £ 16.000 a partire dal 1 ottobre 1996. Detta indennità verrà corrisposta anche per le ore di attesa comprese fra l'ora di arrivo nella località di trasferta e l'ora di inizio lavoro, nonché fra l'ora di fine lavoro e quella di partenza del primo mezzo utile al rientro in sede.

Regolamentazioni specifiche

Il rimborso del pasto a piè di lista nel limite massimo di £. 36.000 spetta altresì al lavoratore non in turno trattenuto al lavoro oltre le 21 nell'ambito della propria sede di lavoro. Nel caso di prestazioni di lavoro supplementare e/o straordinario svolte nei giorni festivi o nelle seconde giornate di libertà, ovvero non in continuità con il normale orario di lavoro detto trattamento spetta solo a condizione che la prestazione di lavoro non inferiore a tre ore sia iniziata prima delle ore 21 e si protragga senza soluzione di continuità oltre detto limite orario. Il tempo impiegato dal lavoratore per la consumazione del 1 e del 2 pasto viene considerato a tutti gli effetti quale periodo di intervallo e pertanto viene interrotta la corresponsione di qualunque compenso.

Trasferte e rimborsi spese all'estero

Al lavoratore inviato, per esigenze di servizio, in trasferta all'estero spetterà il rimborso a piè di lista delle spese documentate per pasti e pernottamenti, nei limiti della normalità, nonché un importo giornaliero pari a lire 37.000 a titolo di rimborso spese non documentabili.

Nota a verbale

Gli importi di cui al presente articolo decorrono dal 1.10.1996

Art. 20 PERMESSI

In occasione della nascita di un figlio o in caso di adozione, sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso, con corresponsione della retribuzione, da fruirsi entro il termine massimo di 10 giorni complessivi.

Al lavoratore colpito da grave lutto familiare (genitore, coniuge, figli e fratelli) sarà concesso un permesso retribuito di 5 giorni, più i giorni necessari per l'eventuale viaggio, con un massimo di 10 giorni complessivi.

ART. 21 QUADRI

Orario di lavoro

Fermo restando la durata della prestazione lavorativa fissata nel CCNL, in considerazione della specificità della posizione ricoperta dal personale quadro, caratterizzato da un rapporto che si connota in modo particolare anche sotto il profilo fiduciario, per lo stesso viene prevista la possibilità di modulare in maniera flessibile l'articolazione della propria prestazione giornaliera nella fascia oraria 8-21 in diretta correlazione alle esigenze di servizio del settore di appartenenza. Il personale quadro sarà tenuto ad attestare la presenza soltanto all'inizio della prestazione.

Rimborsi spese

Al personale quadro inviato in trasferta al di fuori della provincia in cui insiste la sua sede di lavoro verranno rimborsate, nei limiti della normalità, le spese documentate di viaggio, vitto e alloggio.

Verrà inoltre riconosciuto, per ogni giorno di trasferta, di durata non inferiore alle 12 ore, un importo di lire 37.000 per il rimborso spese non documentabili, elevate a lire 80.000 in caso di trasferta all'estero.

In caso di trasferta pari o superiore a 20 giorni il personale quadro potrà richiedere, in alternativa al rimborso spese di trasferta a piè di lista, oltre al pernottamento in residence convenzionati a diretto carico dell'Azienda, un rimborso spese forfettario di lire 60.000 giornaliere ovvero, per trasferte all'estero, di lire 100.000.

Gli importi erogati a titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Trasferimenti

In ipotesi di trasferimento per ragioni di servizio al personale quadro saranno riconosciuti nei limiti della normalità:

- rimborso delle spese sostenute per il trasloco e per il viaggio per sé e per i familiari;
- rimborso dell'indennizzo dovuto in ipotesi di anticipata risoluzione del contratto di locazione, regolarmente registrato;
- rimborso forfettario in misura equivalente a due mensilità di retribuzione;
- concessione di giorni di permesso retribuito strettamente necessari all'effettuazione del trasloco;

In caso di trasferimento a domanda, saranno riconosciuti esclusivamente i permessi ed il rimborso forfettari sopra individuati.

Nota a verbale

Gli importi del presente articolo decorrono dal 1.10.1996

ART.22 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In applicazione di quanto previsto all'art. 1 della legge 29 maggio 1982 n. 297, gli elementi della retribuzione da computare ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto sono:

- stipendio;
- indennità di contingenza;
- elemento distinto dalla retribuzione;
- compenso per lavoro notturno, per lavoro festivo e per lavoro domenicale nonché per il lavoro feriale prestato dai turnisti nella fascia oraria 21/22;
- compenso per mutamento di funzioni;
- compensi per festività erogati in applicazione dell'accordo interconfederale del 3 dicembre 1994;
- compenso per le ore di lavoro ordinarie prestate dal personale turnista nei giorni festivi;
- controvalore delle facilitazioni telefoniche;
- indennità sostitutiva di preavviso;
- incentivo venditori;
- indennità di reperibilità;
- premio di produttività;
- premio annuo (ivi compreso l'Elemento Retributivo Aziendale);
- 13^a mensilità;
- emolumento annuo aziendale.

ART.23 CONTROVERSIE INDIVIDUALI SULL'INQUADRAMENTO

Nel caso previsto dall'art. 42 "Controversie individuali sull'inquadramento del Ccnl ", l'esame della controversia tenuto conto della configurazione aziendale, avverrà secondo le seguenti modalità procedurali:

- la richiesta d'esame dovrà essere inoltrata, per il tramite dell'organizzazione sindacale stipulante cui venga conferito mandato scritto, all' Area Personale e Organizzazione;
- l'esame della controversia, avverrà, di norma entro 20 giorni dalla ricezione della stessa, in sede di Direzione Generale tra l'area Personale e Organizzazione e una delegazione ristretta della Organizzazione Sindacale mandataria;
- nell'ipotesi del raggiungimento di un accordo, questo potrà costituire oggetto di una transazione non impugnabile ex art. 2113 c.c. da porre in essere tra le parti munite di idoneo mandato a conciliare e transigere la controversia;
- in caso di definizione favorevole della controversia, secondo la procedura di cui al precedente alinea, l'assegnazione del lavoratore, al livello superiore avrà decorrenza dal 1° o dal 16 ° giorno dal mese di presentazione del ricorso da parte dell'Organizzazione Sindacale a seconda che il ricorso stesso sia stato inoltrato nella prima o nella seconda quindicina del mese.

ART.24 RIPOSO COMPENSATIVO

1. Ai lavoratori che nel giorno di riposo settimanale ovvero in ore notturne siano chiamati in servizio a prestare la loro opera per esigenze di carattere eccezionale, verrà concesso, oltre il compenso previsto per lavoro supplementare e/o straordinario (anche se erogato in occasione della guida di automezzi propri o sociali), un riposo compensativo secondo le modalità appresso indicate.

A) Nel caso di lavoro supplementare e/o straordinario effettuato nel giorno di riposo settimanale tale riposo compensativo:

- 1) sarà pari ad una giornata intera qualora la prestazione lavorativa sia di durata non inferiore al normale orario giornaliero;
- 2) sarà pari a mezza giornata nel caso di una qualsivoglia prestazione lavorativa in carenza dei requisiti di cui sopra.

Nel caso di lavoro supplementare e/o straordinario prestato in ore notturne durante il giorno di riposo settimanale, si applica, in quanto sia più favorevole la normativa di cui al seguente punto B).

B) Nel caso di lavoro supplementare e/o straordinario prestato in ore notturne il riposo compensativo:

- 1) sarà pari ad una giornata intera qualora la prestazione lavorativa sia iniziata prima delle ore 2 e si protragga oltre le ore 5 del mattino;
- 2) sarà pari a mezza giornata qualora la prestazione lavorativa sia iniziata prima delle ore 2 ma non si protragga oltre le ore 5 del mattino, o sia collocata tra le ore 2 e le ore 5 o cavallo delle ore 5 del mattino.

Ai fini del riposo compensativo, per mezza giornata s'intende metà dell'orario effettivo di lavoro.

2. Nei predetti casi i riposi compensativi non possono dar luogo a recupero di prestazioni, né a decurtazioni della normale retribuzione mensile, né possono essere sostituiti da compenso alcuno.

3. Qualora nel giorno seguente alla domenica o a quello in precedenza fissato come giorno di riposo settimanale il lavoratore sia già libero dal servizio per festività infrasettimanale o per giorno "lavorativo libero", il riposo compensativo sarà fatto godere nella prima giornata lavorativa immediatamente successiva. Analogamente si procederà qualora le esigenze di carattere eccezionale, per le quali il lavoratore è stato chiamato in servizio, si protraggano oltre il giorno di riposo.

Viceversa, qualora il giorno della prestazione supplementare e/o straordinaria notturna il lavoratore risulti poi assente dal servizio per qualsiasi motivo, la mezza giornata o la giornata intera di riposo compensativo non verrà concessa restando totalmente assorbita dalla predetta assenza (fatta eccezione per il lavoro supplementare e/o straordinario prestato in ore notturne nelle giornate di riposo settimanale, per cui troverà applicazione la normativa di cui al punto 1A).

ART.25 SISTEMA DI REFEZIONE

Per ogni giornata di effettiva presenza in servizio all'interno della provincia, ove la effettiva prestazione venga resa a cavallo dell'orario corrispondente all'intervallo in vigore in ciascuna unità produttiva, sarà riconosciuto a tutti i lavoratori, fatta eccezione per il personale part time orizzontale al 50 % , nonché per il personale a part time verticale per il giorno a prestazione ridotta, un buono pasto del valore di lire 9.000 avente come esclusivo fine la consumazione del pasto.

2. La mancata utilizzazione del buono pasto non darà luogo ad alcun corrispettivo.

3. Il buono pasto non rientra nel computo di alcun istituto contrattuale e nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le parti si danno altresì atto che l'intero sistema di refezione sarà complessivamente rivisto entro il mese di dicembre del 1996.

ART.26 **ASSEGNI AD PERSONAM - FACILITAZIONI TELEFONICHE**

Si conferma la vigenza delle disposizioni di cui al punto 1) e 2) dell'accordo del 18.12.1979 in materia di facilitazioni telefoniche, nonché del contenuto dell'accordo del 24. 9.1982 (lettera Sip).

ART.27 **PREMIO DI PRODUTTIVITA'**

A tutto il personale, ad eccezione del personale Venditore, Venditore Senior e Venditore specialista il premio di produttività verrà corrisposto secondo le modalità riportate nell'accordo del 13 giugno 1996.

ART.28 **CLAUSOLA DI SALARIO VARIABILE**

In relazione al comune e ribadito impegno di individuare una composizione della retribuzione sempre più rispondente ai nuovi contesti competitivi ed alla necessità di valorizzare l'apporto fornito dalle risorse umane al perseguimento degli obiettivi aziendali, le parti convengono nell'ambito dell'individuazione dei benefici derivanti dalla stipula del nuovo Contratto Collettivo di Lavoro, di destinare, a decorrere dal 1997, una quota media annua complessiva nella quantità di seguito riportare, ad incremento della parte variabile e non consolidabile dei vigenti premi di risultato.

LIV. IMPORTO ANNUO

H ...285.400
G ...266.800
F ...258.100
E ...229.600
D ...211.000
C ...193.600
B ...173.800
A ...124.100

Ai sensi dell'art. 1 " Assetto Contrattuale" del Ccnl il predetto importo annuo sarà pertanto correlato secondo modalità specificatamente individuate ai risultati raggiunti sulla base dei parametri di redditività, produttività, competitività e qualità del servizio.

ART.29 **CONSEGNA CCNL**

All'atto dell'assunzione al lavoratore verrà consegnata copia del contratto collettivo di lavoro.

ART.30 **GARANZIA SULLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI DI CUI ALLA LEGGE 146 /90 – NORME SULL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI E SULLA**

SALVAGUARDIA DEI DIRITTI DELLE PERSONE COSTITUZIONALMENTE TUTELATI

In applicazione di quanto previsto dalla Legge 12 giugno 1990 n° 146 ("Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti delle persone costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di Garanzia dell'attuazione delle legge") le parti stipulanti convengono di confermare al momento le previsioni definite in materia dall'accordo in appendice al Ccl Telespazio 24 luglio 1992, richiamato anche nell'accordo del 22 settembre 1994, e concordano sull'opportunità che detto accordo trovi i necessari aggiornamenti e integrazioni correlati all'implementazione di nuove attività.