

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LE IMPRESE ESERCENTI SERVIZI DI TELECOMUNICAZIONE

Addì 28 Giugno 2000

tra

- la CONFINDUSTRIA, rappresentata da

e

- la CGIL, rappresentata da

- la CISL, rappresentata da

- la UIL, rappresentata da

è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per la definizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione.

NOTA DI INTENTI

Confindustria e CGIL, CISL, UIL rilevano congiuntamente che caratteristica principale delle imprese operanti nel settore individuato dal "Campo di applicazione", è di essere costantemente interessate da processi di convergenza delle tecnologie telematiche, informatiche e multimediali che determinano situazioni organizzative e produttive in progressivo e rapido mutamento, in relazione alle quali cambia il modo di operare nelle attività correnti, con conseguenti nuove modalità e tipologie di lavoro allo stato non predeterminabili.

Sulla base di queste comuni constatazioni, Confindustria e CGIL, CISL, UIL riconoscono di interesse per le imprese del settore e per i loro dipendenti che, nel periodo di vigenza del CCNL, si sviluppi tra le parti stipulanti una attività di monitoraggio delle normative definite affinché, con modalità non conflittuali, sia possibile individuare modifiche ed integrazioni delle discipline contrattuali in grado di fornire soluzioni adeguate rispetto alle innovazioni tecnologiche e normative che abbiano rilevanti conseguenze sulla organizzazione del lavoro, sulle condizioni prestate e sull'occupazione.

Le ipotesi di modificazione così individuate formeranno oggetto di esame in occasione delle fasi con finalità negoziali previste dal CCNL in sede nazionale, allo scopo di valutare i positivi effetti che ne potrebbero derivare per il settore e di delineare i futuri sviluppi degli esiti dell'attività di monitoraggio.

Confindustria e CGIL, CISL, UIL avvieranno la prima fase della attività di monitoraggio entro un anno dalla sottoscrizione del presente CCNL, in occasione di uno specifico incontro che sarà convocato per iniziativa congiunta ovvero su richiesta di una delle parti.

PREMESSA

1. Confindustria e CGIL, CISL e UIL – di seguito indicate come “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 e del “*Patto per lo sviluppo e l’occupazione*” del 22 dicembre 1998 - 1° febbraio 1999, condividono l’esigenza di fornire risposte tempestive, flessibili e qualificate 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 di tipo partecipativo nel qualificare i rapporti tra le parti - ai vari livelli e con i diversi strumenti – e nel valorizzare la risorsa lavoro, fermi restando i distinti ruoli e le rispettive responsabilità delle parti stesse.
2. A tal fine individuano quali valori di riferimento per il 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 settoriali e aziendali, finalizzato alla creazione di un sistema di regole certe e condivise in grado di assicurare il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese garantendo, al contempo, la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità ed il coinvolgimento delle risorse umane su obiettivi di qualità, con particolare riguardo alla soddisfazione del cliente;
 - ?? la natura di pubblica utilità delle attività delle imprese operanti nel settore, anche al fine di assicurare la continuità dei servizi prestati;
 - ?? l’individuazione di un assetto relazionale che 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 dei risultati di politica dei redditi e dell’occupazione stabiliti da Governo e parti sociali e al perseguimento di una gestione controllata, corretta e programmabile del costo del lavoro, nonché di

modelli e strumenti di flessibilità adeguati alle esigenze presenti e future del settore.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo si applica alle imprese esercenti, con licenze/autorizzazioni ove previste, servizi di telecomunicazione, intendendosi per tali i servizi di telefonia fissa e/o mobile e/o trasmissione dati anche attraverso l'esercizio di reti e servizi di networking (e-commerce, internet, posta elettronica, ecc.).

PARTE PRIMA

DISCIPLINA DEL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

ART. 1 – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

1. Le parti stipulanti, sulla base dei principi individuati in “Premessa”, convengono sulla necessità di promuovere un sistema di relazioni fondato sul reciproco riconoscimento dei ruoli e sul rispetto delle distinte prerogative, nonché caratterizzato dalla sistematicità dei rapporti sui temi individuati di comune interesse e dall'esame delle loro evoluzioni e ricadute specifiche nelle diverse realtà aziendali.
2. In tale sistema gli strumenti relazionali di seguito determinati risultano orientati alla creazione di condizioni tali da prevenire le occasioni di insorgenza del conflitto, attraverso sia la diffusione sempre più ampia e generalizzata degli obiettivi d'impresa in funzione dei mutamenti e dell'evoluzione dei nuovi contesti tecnologici, organizzativi e di mercato, che il coinvolgimento delle istanze di rappresentanza.

A) OSSERVATORIO NAZIONALE

A partire dal quarto mese dalla stipulazione del presente CCNL verrà costituito a livello nazionale un Osservatorio, formato pariteticamente da dodici componenti appartenenti a ciascuna delle parti stipulanti (sei per la parte imprenditoriale e sei per la parte sindacale), quale sede di analisi, verifica e confronto sistematici sui temi di rilevante interesse reciproco.

In tale sede saranno affrontati i seguenti argomenti:

1. le linee di sviluppo tecnologico del settore, con specifico riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;
2. le dinamiche, congiunturali e di lungo periodo, dei principali indicatori economici del settore, ivi compreso quello del costo del lavoro, valutate anche all'interno del mercato internazionale;

3. la formazione e la riqualificazione professionale, tenuto conto in particolare dei mutamenti e delle connotazioni evolutive delle esigenze formative connesse alle trasformazioni tecnologiche, organizzative, professionali e normative;
4. le pari opportunità, con specifica attenzione all'andamento dell'occupazione femminile ed alle problematiche complessive ad essa connesse;
5. l'andamento del mercato del lavoro del settore nelle sue componenti più significative;
6. le tematiche della sicurezza sul 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 dell'Unione europea in materia;
7. l'evoluzione della legislazione nazionale, europea ed internazionale di interesse del settore.

Fermo restando quanto stabilito nell'art. 2 (Formazione professionale) circa la costituzione della *Commissione nazionale paritetica per la formazione professionale*, con riferimento ai temi di cui ai punti 4 e 6 saranno costituite nell'ambito dell'Osservatorio, a partire dal settimo mese dall'avvio dell'Osservatorio stesso, apposite commissioni incaricate di seguire le relative problematiche.

L'Osservatorio potrà avvalersi per lo svolgimento dei propri compiti, oltre che del contributo delle parti stipulanti presenti nell'Osservatorio, anche dell'apporto di esperti, ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo.

Gli studi, i dati e le informazioni prodotti dall'Osservatorio, oltre a costituire una base documentale comune, condivisa ed utile all'attività delle parti, potranno – ove sia stato raggiunto un "avviso comune" sulla materia – essere sottoposti all'attenzione di Enti ed Istituzioni pubbliche nazionali ed eventualmente territoriali.

Ai fini di cui sopra l'Osservatorio potrà anche realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti.

Le parti nell'ambito dell'Osservatorio stabiliranno i criteri per la ripartizione delle spese relative al funzionamento dell'Osservatorio stesso, mentre quelle concernenti le iniziative di studio di cui al comma precedente verranno concordate preventivamente di

volta in volta, con riferimento sia all'ammontare che alla suddivisione, valutando anche la possibilità di utilizzare finanziamenti europei e nazionali eventualmente disponibili.

La segreteria dell'Osservatorio e dei gruppi di lavoro avrà sede presso l'Organizzazione datoriale stipulante, che si farà carico della relativa gestione ordinaria.

Entro sei mesi dalla stipula del presente contratto le parti definiranno in apposito incontro le ulteriori modalità costitutive ed operative per il corretto funzionamento dell'Osservatorio e delle commissioni specifiche.

B) *INFORMAZIONI IN SEDE NAZIONALE*

L'Organizzazione datoriale stipulante, nel corso di un apposito incontro, provvederà – anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'Osservatorio – a fornire, con cadenza annuale, alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, elementi conoscitivi afferenti le seguenti tematiche:

1. scenari evolutivi del settore, con riferimento al quadro istituzionale regolatorio, ai fenomeni di evoluzione tecnologica ed ai mutamenti macroeconomici e di mercato;
2. andamento dei livelli occupazionali - disaggregati, ove possibile, per sesso, categoria e fascia d'età - e delle relative dinamiche interne correlate sia al quadro legislativo, ivi compresi gli strumenti di politica attiva del lavoro, che ai fenomeni connessi all'introduzione di tecnologie innovative;
3. linee di tendenza dei principali indicatori economici del settore, in relazione alle esigenze di competitività nazionale e internazionale delle imprese, con particolare riferimento alle tendenze qualitative e quantitative degli investimenti nel settore e alle dinamiche del costo del lavoro.

C) *INFORMAZIONI IN SEDE TERRITORIALE*

A titolo sperimentale, per la vigenza del presente contratto, nel corso di apposito incontro annuale, una delegazione delle Associazioni degli industriali territorialmente competenti fornirà – anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'Osservatorio – alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti,

informazioni riguardanti gli argomenti di cui alla lettera B) con specifico riferimento al territorio considerato.

Le aree geografiche interessate dall'informativa territoriale sono individuate come segue:

Nord Ovest : Valle d'Aosta, Piemonte, Lombardia, Liguria;

Nord Est: Veneto, Friuli Venezia Giulia, Trentino Alto Adige;

Centro Ovest: Toscana, Umbria, Lazio, Sardegna;

Centro Est: Emilia Romagna, Marche, Abruzzo, Molise;

Sud: Campania, Basilicata, Calabria, Puglia, Sicilia.

In fase di prima applicazione le informazioni verranno fornite presso le sedi delle Associazioni degli industriali di Milano, Venezia, Bologna, Roma e Napoli.

In occasione del rinnovo biennale del CCNL le parti verificheranno la funzionalità di questo modello territoriale sperimentale, in coerenza con lo sviluppo del settore e la localizzazione delle imprese.

D) *INFORMAZIONI IN SEDE AZIENDALE*

Con cadenza annuale e di norma nel primo quadrimestre, le imprese che occupano complessivamente più di 350 dipendenti provvederanno – anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'Osservatorio – a fornire, con l'assistenza delle Associazioni degli industriali dove hanno sede le Direzioni generali aziendali, alle Organizzazioni sindacali stipulanti e congiuntamente alle RSU, ove costituite, informazioni sulle materie di seguito individuate:

1. gli andamenti e le prospettive produttive conseguenti ai programmi qualitativi e quantitativi di investimento, con particolare riferimento a quelli che comportino diversificazioni di attività e nuove localizzazioni produttive;
2. l'evoluzione degli assetti tecnologici ed organizzativi e le relative ricadute sul sistema produttivo e sull'organizzazione complessiva del lavoro;
3. le linee degli interventi in materia di ambiente e sicurezza sul lavoro e di salvaguardia degli impianti;

4. i programmi qualificanti afferenti la formazione e l'aggiornamento professionale, avuto particolare riguardo alle azioni promosse nei confronti del personale femminile e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità;
5. l'andamento dell'occupazione, distinto per sesso, tipologia di contratto e inquadramento professionale;
6. il sistema complessivo degli orari di lavoro;
7. gli orientamenti e le azioni più significative rivolti al miglioramento della qualità dei servizi offerti alla clientela.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

ART. 2 – FORMAZIONE PROFESSIONALE

1. Le parti, nel riconoscere il ruolo strategico che la formazione riveste nella valorizzazione professionale delle risorse umane attraverso processi di sviluppo e riorientamento delle competenze, convengono sull'opportunità di istituire la *Commissione Nazionale Paritetica per la Formazione professionale*, costituita da dodici componenti appartenenti a ciascuna parte stipulante, sei per la parte imprenditoriale e sei per la parte sindacale.
2. L'attività della Commissione, che si avvarrà anche dei risultati delle attività di analisi e studio svolte dall'Osservatorio Nazionale di cui al precedente art. 1, è finalizzata ad approfondire gli impatti sul mercato del lavoro e sulle professionalità derivanti dall'evoluzione tecnologica e dall'introduzione di nuovi servizi.
3. Alla Commissione, che si riunirà con cadenza di norma semestrale, sono attribuiti i seguenti compiti:

- ?? monitoraggio dell'evoluzione legislativa in materia di formazione professionale, con riguardo anche alle possibili opportunità di ricorso a forme di finanziamento/incentivazione regionale, nazionale ed europeo;
- ?? analisi dei fabbisogni formativi, all'interno del settore, con riferimento sia al consolidamento delle professionalità esistenti che allo sviluppo delle nuove competenze professionali derivanti dall'evoluzione tecnologica e dall'introduzione di nuovi modelli di lavoro. A tale scopo la Commissione farà riferimento anche alle risultanze delle attività svolte dall'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione di cui all'Accordo Interconfederale del 20 gennaio 1993 e successive intese;
- ?? azioni di sensibilizzazione e orientamento presso le Istituzioni comunitarie, nazionali e locali per la promozione di interventi mirati allo sviluppo delle professionalità nell'ambito del settore;
- ?? indirizzo ed elaborazione di progetti di formazione continua per l'aggiornamento permanente delle competenze professionali e di massimizzazione del livello di impiegabilità delle risorse del settore;
- ?? individuazione di proposte ed azioni mirate alla sperimentazione di progetti ed esperienze di formazione professionale rivolti a esigenze di riconversione professionale e di ricollocazione di lavoratori, nonché a iniziative di nuova imprenditorialità;
- ?? elaborazione di proposte di progetti formativi che, nell'ambito della mobilità professionale, siano finalizzati all'arricchimento delle competenze dei lavoratori in coerenza con l'evoluzione tecnologica ed organizzativa dell'impresa.

4. Nell'ambito del quadro generale così determinato, la Commissione Nazionale per la Formazione professionale potrà inoltre prevedere:

- ?? contatti con analoghi organismi nazionali ed esteri finalizzati a promuovere forme di collaborazione e di comparazione a livello internazionale;
- ?? collaborazioni con Scuole/Università per la realizzazione di iniziative mirate al rafforzamento delle sinergie Impresa/Scuola su materie attinenti al mercato ed alle tecnologie di interesse per le imprese del settore.

5. Le parti convengono che gli incontri della Commissione Nazionale avranno sede presso l'Organizzazione datoriale stipulante, che fornirà i servizi di segreteria.

6. Le parti convengono, inoltre, di istituire, decorsi sei mesi dall'avvio dei lavori della Commissione Nazionale, apposite Commissioni paritetiche aziendali nelle imprese che occupano almeno 2000 dipendenti.
7. La Commissione aziendale sarà costituita pariteticamente da sei componenti, di cui tre in rappresentanza dell'impresa e tre in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali stipulanti e delle R.S.U., ove costituite.
8. La Commissione aziendale potrà svolgere le seguenti attività:
 - ?? monitorare i fabbisogni formativi connessi all'esigenza di mantenere livelli di professionalità coerenti con l'evoluzione tecnologica ed organizzativa dell'impresa;
 - ?? formulare linee guida in materia di aggiornamento e riconversione professionale in connessione ai fabbisogni formativi rilevati;
 - ?? effettuare un'analisi quali-quantitativa dell'attività di formazione e riqualificazione svolta a livello annuale nell'impresa.
9. Gli incontri della Commissione aziendale avverranno presso la sede dell'Associazione degli industriali competente.
10. Le decisioni delle Commissioni paritetiche di cui sopra saranno adottate all'unanimità dei loro componenti.

ART. 3 - ASSETTI CONTRATTUALI

1. Nel quadro di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998 - le cui disposizioni anche non riprodotte si intendono integralmente confermate - il sistema contrattuale delle imprese esercenti servizi di telecomunicazione si articola sul livello nazionale e - sulla base delle specifiche clausole di rinvio del Contratto nazionale ed in conformità ai criteri ed alle procedure da tale contratto indicate - sul livello aziendale.

Contratto nazionale

2. Il contratto collettivo nazionale ha durata quadriennale per la parte normativa, biennale per la parte retributiva.

3. Detto contratto regola gli aspetti normativi e retributivi in coerenza con le indicazioni di politica dei redditi stabilite dal Governo di concerto con le Parti sociali secondo gli obiettivi definiti con il Patto sociale del 22 dicembre 1998.
4. Il contratto individua, per il livello aziendale, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, preve opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.
5. Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.
6. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
7. Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
8. Dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto, in caso di mancato accordo e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" secondo le modalità ed i criteri previsti dal Protocollo 23 luglio 1993.
9. La violazione del periodo di raffreddamento come sopra definito 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 IVC.

Contrattazione aziendale

10. La contrattazione a livello aziendale è prevista secondo quanto disposto dal Protocollo 23 luglio 1993 e riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL.
11. Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL, ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti.
12. Tali programmi avranno come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di

- produttività, che potrà essere impegnata con accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL.
13. La relativa disciplina è contenuta nell'art. 44 (Premio di risultato).
 14. Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale congiuntamente le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le RSU costituite ai sensi dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le Organizzazioni sindacali nazionali e le RSU. Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni industriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato.
 15. Gli accordi aziendali hanno durata quadriennale.
 16. Il CCNL stabilisce anche la tempistica - secondo il principio della non sovrapposibilità nell'anno dei cicli negoziali, ivi comprese le relative erogazioni iniziali - della contrattazione aziendale.
 17. Fermo restando quanto sopra, le richieste di rinnovo degli accordi aziendali dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati al precedente comma 14 e presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza degli accordi stessi.
 18. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
 19. Durante i tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Controversie sugli assetti contrattuali

20. Il mancato rispetto delle clausole relative agli assetti contrattuali così come definiti nel presente capitolo, sarà segnalato dalla parte che ne ha interesse alle segreterie nazionali dei sindacati stipulanti il CCNL entro quindici giorni dal momento in cui sono stati rilevati.

21. Entro i successivi sette giorni lavorativi si farà luogo ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale con l'eventuale partecipazione delle istanze delle parti competenti per territorio nel caso in cui l'inadempimento riguardi una singola azienda.

ART. 4 – DECORRENZA E DURATA

1. Ferma restando la disciplina degli assetti contrattuali di cui all'art. 3, il presente contratto, salvo quanto diversamente previsto per singoli istituti, decorre dal 1° luglio 2000 e scade il 31 dicembre 2002, per la parte economica ed il 31 dicembre 2004, per quella normativa.
2. Il contratto si intenderà rinnovato se non disdetto tre mesi prima della scadenza con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.
3. Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro.

ART. 5 - GARANZIA PER PRESTAZIONI INDISPENSABILI

1. In considerazione delle attività svolte dalle imprese operanti nel settore ed al fine di assicurarne la continuità in coerenza con le previsioni di legge, si intendono comunque ricomprese nelle prestazioni indispensabili quelle inerenti i servizi di rete, di assistenza tecnica, di customer care per ciò che attiene alle attività finalizzate a garantire la libertà di comunicazione, nonché i correlati sistemi informativi e logistici.
2. Le relative modalità attuative verranno individuate a livello aziendale, dopo la stipula del Protocollo di cui al comma successivo.
3. Entro il 30 settembre 2000 le parti stipulanti definiranno con apposito protocollo le procedure di raffreddamento e di conciliazione di cui all'art. 2, comma 2, della legge n. 146/90, così come modificato dall'art. 1, comma 4 della legge 11 aprile 2000,

n.83, nonché i termini di preavviso e di proclamazione degli scioperi, la durata degli scioperi stessi, i relativi intervalli minimi temporali tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione del successivo e tra diverse proclamazioni interessanti lo stesso servizio finale o lo stesso bacino di utenza, le modalità di revoca e di sospensione degli scioperi proclamati, gli scioperi concomitanti, i periodi di franchigia.

4. Eventuali intese già in essere formeranno oggetto di riesame sulla base delle previsioni del presente articolo.

ART. 6 - COMITATI AZIENDALI EUROPEI

1. Le parti fanno riferimento, ove ne ricorrano i presupposti, all'Accordo Interconfederale 26 novembre 1996 di recepimento della Direttiva dell'Unione Europea n.45/1994 concernente l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
2. A tale riguardo, nelle imprese di cui al primo comma le procedure di negoziazione previste dall'accordo inizieranno entro il 31 dicembre 2000.

ART. 7 - RECLAMI E CONTROVERSIE

1. Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali e collettive tra azienda e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la RSU e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti organizzazioni sindacali.
2. Le controversie collettive sull'applicazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti strutture territoriali delle parti stipulanti ed, in caso di mancato accordo, saranno riesaminate a livello nazionale.

PARTE SECONDA

DISCIPLINA DEI DIRITTI SINDACALI

ART. 8 - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

1. In applicazione dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 e secondo quanto previsto dall'art. 3 (Assetti contrattuali) del presente CCNL, le Rappresentanze sindacali unitarie - congiuntamente alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, congiuntamente alle organizzazioni sindacali nazionali - hanno la capacità di partecipare alle trattative e la facoltà di sottoscrivere accordi collettivi in sede aziendale negli ambiti, per le materie, con le procedure e i criteri stabiliti dal presente CCNL.
2. Le funzioni riconosciute per legge alle Rappresentanze Sindacali Aziendali vengono esercitate dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie, che risultano, pertanto, titolari di tutti i relativi diritti, poteri e tutele.
3. In ciascuna unità produttiva con più di quindici dipendenti vengono costituite le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) di cui al Protocollo 23 luglio 1993 e come regolate dall'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993.
4. Le Organizzazioni sindacali firmatarie del predetto Accordo Interconfederale, del presente contratto o comunque aderenti alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire la Rappresentanza Sindacale Aziendale.
5. L'effettuazione delle operazioni elettorali dovrà garantire il regolare espletamento del servizio. Il luogo ed il calendario delle votazioni saranno oggetto di 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 dall'orario di lavoro.

6. I componenti le RSU sono titolari in via esclusiva dei diritti, dei permessi, delle libertà sindacali e delle tutele stabiliti dalle disposizioni di cui al titolo III della legge n. 300/1970.
7. Per quanto riguarda l'individuazione, il numero e le competenze dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nonché per ciò che attiene agli organismi di natura pattizia di cui al D.lgs. n.626/1994 e successive modifiche, le parti fanno riferimento alle disposizioni dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 in materia, salve le eventuali diverse intese esistenti a livello aziendale.

ART. 9 - PERMESSI PER MOTIVI SINDACALI E CARICHE ELETTIVE

1. I componenti le RSU hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24 della legge n.300/1970.
2. Ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti potranno essere concesse fino a 24 ore trimestrali di permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni sindacali interessate e garantito comunque lo svolgimento dell'attività produttiva.
3. Le funzioni e cariche sopra menzionate e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali stipulanti alle Associazioni industriali territoriali, che provvederanno a comunicarle alle aziende interessate.
4. Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui agli artt. 31 e 32 della legge n.300/1970 e successive modifiche.

5. I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi a livello aziendale, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.

ART. 10 - ASSEMBLEA

1. Le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto e le RSU possono chiedere di indire per le unità produttive, in locali di cui l'azienda abbia disponibilità, assemblee del personale dipendente ai fini dell'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 della legge n.300/1970 ed agli accordi interconfederali.
2. Analogo diritto di assemblea viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo di otto ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al secondo comma dell'art. 35 della legge n.300/1970. Tali assemblee saranno tenute, di norma, fuori dalle unità produttive medesime, con le modalità di seguito indicate, per quanto compatibili.
3. La convocazione sarà comunicata alla direzione aziendale con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno e con un preavviso minimo di 48 ore, tenendo comunque conto delle correlate esigenze organizzative e logistiche. Contestualmente dovranno essere comunicati all'azienda i nominativi dei dirigenti esterni del Sindacato che si intenda eventualmente far partecipare all'assemblea.
4. Le assemblee indette durante l'orario di lavoro, nei limiti complessivi stabiliti dalla legge e dagli accordi interconfederali, dovranno svolgersi, di norma, all'inizio o al termine di ciascun periodo lavorativo giornaliero. Nei casi in cui l'attività del personale interessato si svolga a turni e/o in presenza di specifiche esigenze di presidio del servizio, l'assemblea sarà scaglionata in almeno due riunioni, di norma nell'arco della stessa giornata. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà comunque avere luogo con modalità che

tengano conto dell'esigenza di garantire la continuità del servizio, la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

5. Sono fatte salve ulteriori e/o diverse modalità di svolgimento delle assemblee definite a livello aziendale.

ART. 11 - DIRITTO DI AFFISSIONE

1. Il diritto di affissione è regolato dall'art. 25 della legge n.300/1970.
2. Le aziende in ciascuna unità produttiva metteranno a disposizione delle Organizzazioni sindacali stipulanti e delle RSU appositi spazi, accessibili a tutti i lavoratori, per l'affissione di comunicazioni.
3. Le suddette comunicazioni riguarderanno materie di interesse sindacale e del lavoro e saranno tempestivamente inoltrate alla direzione aziendale.

ART. 12 - LOCALI

1. In adempimento all'art. 27 della legge n.300/1970 le aziende, nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, metteranno a disposizione delle RSU un idoneo locale comune all'interno di ciascuna unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.
2. Nelle unità produttive di cui all'art. 35 della citata legge n.300/1970 con un numero inferiore a 200 dipendenti, il diritto riguarderà l'uso di un locale idoneo alle riunioni.

ART. 13 - CONTRIBUTI SINDACALI

1. Nei confronti dei dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna diretta all'azienda di delega debitamente sottoscritta, l'azienda stessa provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali in favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.
2. La delega rilasciata dal lavoratore dovrà contenere l'indicazione della Organizzazione sindacale cui l'azienda verserà l'importo della trattenuta mensile e del mese di decorrenza. Tale importo è stabilito nella misura dell'1% da calcolare sul minimo tabellare ed ex indennità di contingenza per tredici mensilità; la percentuale stessa non potrà essere modificata nel corso dell'anno solare.
3. In costanza di rapporto di lavoro la delega avrà validità permanente, salvo revoca da parte del dipendente, che potrà intervenire in qualsiasi momento.
4. Nel caso in cui la retribuzione mensile non sia dovuta, non si farà luogo ad alcuna trattenuta né a successivo recupero.
5. L'importo delle trattenute sarà versato mensilmente dall'azienda su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite per ciascun anno dalle Organizzazioni sindacali di cui al primo comma del presente articolo. Eventuali variazioni nel corso dell'anno delle modalità di versamento, dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.

PARTE TERZA

DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

SEZIONE 1 – COSTITUZIONE E FORME DEL RAPPORTO

ART. 14 - ASSUNZIONE

1. L'assunzione è comunicata al lavoratore con lettera nella quale devono essere specificati:
 - a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - b) la categoria, il livello di inquadramento e il profilo professionale di appartenenza ai sensi dell'art. 23 (Classificazione professionale) del presente contratto;
 - c) il luogo in cui è situata la sede di lavoro di riferimento del dipendente all'atto dell'assunzione;
 - d) il trattamento economico iniziale;
 - e) la durata dell'eventuale periodo di prova.

2. Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica di idoneità al lavoro.

3. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:
 - a) la carta d'identità o altro documento equivalente;
 - b) il libretto di lavoro o altro documento equivalente;
 - c) il certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
 - d) il certificato di cittadinanza e di residenza di data non anteriore a tre 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 attestante la posizione rispetto al 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.
4. Il lavoratore dovrà dare comunicazione formale degli eventuali successivi mutamenti di residenza e di domicilio.
5. In attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 25 della legge n. 223/1991, al fine del calcolo della percentuale di cui al primo comma dell'art. 25 della legge citata, si tiene esclusivamente conto dei lavoratori inquadrati all'atto dell'assunzione nei livelli di classificazione professionale 1°, 2° e 3°, con esclusione in quest'ultimo caso dei seguenti profili: addetto agli interventi tecnici, tecnico di supervisione e controllo, addetto alla gestione amministrativa. Dal computo della suddetta riserva è inoltre escluso il restante personale, tra cui i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza, nonché quelli destinati a servizi essenziali ai fini dell'integrità e dell'affidabilità di strutture rilevanti per la sicurezza dello Stato, determinati con Decreto del Presidente del Consiglio.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che le procedure di assunzione dovranno avvenire nel rispetto delle finalità e delle disposizioni della legge 31 dicembre 1996 n.675 sulla tutela della privacy.

ART. 15 - PERIODO DI PROVA

- 1. Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a mesi sei per i lavoratori dei livelli di classificazione 7°, 6° e 5° 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 malattia o infortunio, nei quali casi il lavoratore sarà

ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

3. Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né della relativa indennità sostitutiva.
4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, la retribuzione verrà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

ART. 16 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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:
 - a) necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie, aspettativa, congedo o partecipazione a corsi di formazione;
 - b) esecuzione di un'attività o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo non aventi carattere eccezionale od occasionale;
 - c) esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentano la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;
 - d) esecuzione di particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
 - e) punte di più intensa attività anche derivanti dall'acquisizione di commesse per il lancio di nuovi prodotti o servizi o anche indotte dall'attività di altri settori che non sia possibile evadere con le risorse normalmente impiegate;
 - f) avvio di nuove attività connesse alla commercializzazione e relativo presidio di servizi e prodotti offerti alla clientela;

- g) 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;
 - h) per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate.
2. Il numero di lavoratori che possono essere occupati con contratto a tempo determinato in attuazione delle ipotesi di cui alle lettere da *a)* ad *h)* del precedente comma 1, non può superare il 13% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Tale percentuale è aumentata al 15% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 5 contratti di lavoro a tempo determinato. I lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.
 3. A livello aziendale le parti potranno individuare ulteriori ipotesi e/o maggiori percentuali – in questo caso nel limite massimo aggiuntivo del 5% in media annua - di ricorso al contratto a tempo determinato rispetto a quelle previste nei precedenti commi 1 e 2.
 4. Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato può essere richiesto un periodo di prova adeguato alla durata del rapporto di lavoro ma comunque non superiore ai dieci giorni per ogni mese di durata del contratto, fermi restando i periodi indicati nell'art. 15 (Periodo di prova).
 5. Nel caso di sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro, il periodo previsto dall'art. 10, primo comma, della legge 8 marzo 2000 n. 53 per l'assunzione anticipata di lavoratori a tempo determinato, può essere elevato sino a due mesi prima dell'inizio dell'astensione.

ART. 17 - CONTRATTO DI PRESTAZIONI DI LAVORO TEMPORANEO

1. Le aziende si potranno avvalere di prestazioni di lavoro temporaneo in conformità alla vigente legislazione in materia, in particolare alle disposizioni dell'art. 1, comma 2, lettere *b)* e *c)* della legge 24 giugno 1997, n.196.

2. Inoltre, in attuazione delle previsioni di cui all'art. 1, comma 2, lett. *a)* della citata legge n. 196/1997, si definiscono le ulteriori seguenti causali di ricorso alle prestazioni di lavoro temporaneo:
 - a) necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie, aspettativa, congedo o partecipazione a corsi di formazione;
 - b) esecuzione di un'attività o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo non aventi carattere eccezionale od occasionale;
 - c) esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentano la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;
 - d) esecuzione di particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
 - e) punte di più intensa attività anche derivanti dall'acquisizione di commesse per il lancio di nuovi prodotti o servizi o anche indotte dall'attività di altri settori che non sia possibile evadere con le risorse normalmente impiegate;
 - f) fabbisogni di maggiore organico connessi a situazioni di mercato congiunturali e non consolidabili;
 - g) 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;
 - h) per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate.

3. Il numero di lavoratori con contratto di lavoro temporaneo che possono essere utilizzati in attuazione delle ipotesi di cui al precedente comma 2 non può superare il

13% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Tale percentuale è aumentata al 15% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di utilizzare sino a 5 contratti di lavoro temporaneo. I lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.

4. A livello aziendale le parti potranno individuare ulteriori ipotesi e/o maggiori percentuali – in questo caso nel limite massimo aggiuntivo del 5% in media annua - di ricorso al contratto di lavoro temporaneo rispetto a quelle previste nei precedenti commi 2 e 3.

ART. 18 - CONTRATTO 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 della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:
 - a) *orizzontale*, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
 - b) *verticale*, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - c) *misto*, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.
3. Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo

parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a sei mesi e superiore a ventiquattro mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro quarantacinque giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita, ai sensi dell'art.23 della legge 28 febbraio 1987, n.56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la causale di cui al presente punto non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui alla precedente disciplina contrattuale relativa al contratto a tempo determinato.

4. Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.
5. Le prestazioni a tempo parziale potranno essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza. Le parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui al precedente periodo, non configurano una fattispecie di clausole elastiche disciplinata dall'art. 3, comma 7 del D.Lgs 25 febbraio 2000, n.61.
6. Fermo restando quanto sopra, ai sensi del citato art. 3, commi 7 e 8 del D.Lgs. n.61/2000 l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale in presenza di eventi non programmabili e/o eccezionali, dandone preavviso ai lavoratori interessati dieci giorni prima. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma sono compensate con una maggiorazione pari al 5% della retribuzione oraria globale di fatto. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.
7. In riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato. E' altresì consentito,

sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. Le predette prestazioni – che costituiscono lavoro supplementare - sono ammesse, previa richiesta dell'azienda e previo consenso del lavoratore a tempo parziale, entro il limite massimo pari al 100% dell'orario giornaliero ed annuo stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale di tipo orizzontale. Le ore di lavoro supplementare come sopra definite saranno compensate con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 15% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario giornaliero ed annuo stabilito per ciascun lavoratore. Per le prestazioni eccedenti nel mese tale limite la maggiorazione sarà del 24%.

8. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 30, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL.

ART. 19 - CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO E CONTRATTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO

1. Per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro e dei contratti di inserimento lavorativo, si richiamano le disposizioni degli Accordi Interconfederali 18 dicembre 1988 e 31 gennaio 1995, riportati in allegato al presente CCNL.

ART. 20 - CONTRATTO DI APPRENDISTATO

1. Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia.
2. L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova di servizio effettivo pari a trenta giorni.

3. Il contratto di apprendistato può riguardare ciascuna delle qualifiche previste nei livelli superiori al 2° della Classificazione dei lavoratori.
4. La durata massima del contratto sarà non inferiore a diciotto mesi e non superiore :
 - ?? a quattro anni, per lavoratori con titolo di studio non superiore a quello della scuola dell'obbligo;
 - ?? a 42 mesi , per lavoratori con titolo di studio pari alla scuola dell'obbligo più un corso generico di formazione professionale;
 - ?? a 38 mesi , per lavoratori con diploma di scuola media superiore;
 - ?? a 32 mesi, per lavoratori con diploma universitario di laurea breve;
 - ?? a 26 mesi , per lavoratori con laurea universitaria.
5. I predetti titoli di studio si intendono inerenti alla qualifica professionale da acquisire.
6. La retribuzione degli apprendisti sarà composta da: minimo tabellare, indennità di contingenza ed EDR del livello corrispondente alla qualifica professionale da acquisire e verrà corrisposta con la seguente progressione:
 - ?? 1° semestre: 67%
 - ?? 2° " 72%;
 - ?? 3° " 77%;
 - ?? 4° " 82%;
 - ?? 5° " 90%;
 - ?? successivi 95%.
7. L'orario di lavoro viene fissato in 40 ore settimanali salve diverse articolazioni di orario relative ai lavoratori a tempo indeterminato.
8. L'apprendista maturerà il diritto alle ferie nella misura prevista dall'art. 31 (Ferie) del presente CCNL ed alla tredicesima mensilità sulla base della retribuzione percepita mensilmente.
9. Quanto alla durata dell'impegno formativo esterno essa sarà:
 - ?? di 80 ore annue per i lavoratori in possesso di titolo di istruzione post-obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto al profilo professionale da conseguire;
 - ?? di 120 ore annue per i lavoratori in possesso di titoli di istruzione post-obbligo o attestati di qualifica non idonei rispetto al profilo professionale da conseguire;
 - ?? di 120 ore annue per i lavoratori in possesso di titolo di istruzione dell'obbligo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, nell'ambito della Commissione per la formazione professionale di cui all'art. 2 del presente CCNL costituiranno un apposito gruppo di lavoro con l'obiettivo di individuare di concerto con gli organismi competenti i contenuti della formazione esterna che deve essere impartita agli apprendisti.

ART- 21 - CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO

1. Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro subordinato stipulato per iscritto tra l'azienda e, di norma, due lavoratori solidalmente responsabili per l'adempimento di una obbligazione lavorativa a tempo pieno.
2. Con tale modalità di rapporto di lavoro, ogni lavoratore è personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa, anche se la stessa può essere assolta indifferentemente da uno solo dei coobbligati. Resta conseguentemente a carico di questi ultimi la definizione delle modalità operative con cui viene resa la prestazione lavorativa, senz'altro assicurata indipendentemente dall'assenza di uno dei coobbligati, senza che l'azienda provveda di volta in volta a specifiche richieste.
3. Il contratto di lavoro ripartito dovrà indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.
4. I lavoratori devono informare preventivamente l'azienda sull'orario di lavoro di ciascuno dei due con cadenza settimanale.
5. Il trattamento economico e normativo del personale con contratto di lavoro ripartito verrà riconosciuto a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro prestato. A tal fine il calcolo dei compensi spettanti per le prestazioni verrà effettuato con cadenza mensile.

6. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si intendono applicate le norme di legge e di contratto per il rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno, in quanto compatibili con la specificità del rapporto come sopra definito.

NOTA A VERBALE

La parti, in considerazione del carattere innovativo del presente istituto, si danno atto che eventuali applicazioni dello stesso nelle aziende avranno carattere sperimentale finalizzato allo sviluppo di nuovi strumenti per la flessibilizzazione dell'orario di lavoro.

ART. 22 - TELELAVORO

1. Il telelavoro, costituendo una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa o della prestazione professionale, può essere riconducibile sia al lavoro subordinato che al lavoro autonomo.
2. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta.
3. Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:

?? Telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;

- ?? Telelavoro da centri o postazioni satellite, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome.
4. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni.
 5. Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato ai sensi del presente CCNL.
 6. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.
 7. Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda.
 8. Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge 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.
 9. Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

SEZIONE 2 - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 23 - CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

A)? PREMESSA

1. I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su sette livelli professionali ed altrettanti livelli retributivi, ai quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili secondo le tabelle di cui all'allegato 1.
2. L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, i profili professionali e le esemplificazioni di seguito indicati.
3. La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico che continuano ad essere previsti per i quadri, gli impiegati e gli operai – questi ultimi sono contraddistinti nei successivi profili con il carattere (*) – dalle disposizioni di legge e di accordo interconfederale che si intendono qui riconfermate, in quanto non esplicitamente modificate con il presente contratto.
4. Le parti si danno atto che i contenuti dei profili professionali esplicitati sono da ritenersi esemplificativi e non esaustivi sul piano della descrizione delle attività; resta comunque inteso che i contenuti professionali specificati nelle declaratorie, consentono per analogia di inquadrare le figure professionali non indicate nel presente articolo, così come le figure professionali dei lavoratori di 1° livello, non descritte in quanto già sufficientemente definite nella relativa declaratoria.

B)? DECLARATORIE, PROFILI PROFESSIONALI E ESEMPLIFICAZIONI

1° LIVELLO

Appartengono a questo livello le lavoratrici/i lavoratori che svolgono attività a contenuto prevalentemente manuale per le quali non occorrono conoscenze professionali.

2° LIVELLO

Appartengono a questo livello le lavoratrici/i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare e lavoratori che svolgono attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione e prolungata esperienza e pratica di ufficio.

Lavoratrice/tore che, in possesso di conoscenze operative di base, fornisce informazioni telefoniche mediante la consultazione di dati a videoterminale ed espleta le attività operative correlate.

ADDETTO ALLE INFORMAZIONI TELEFONICHE

Lavoratrice/tore che, in possesso di conoscenze professionali di base, svolge attività manuali di installazione e manutenzione di tipo elettrico e/o meccanico su apparati di TLC e su impianti ausiliari.

ADDETTO IMPIANTI TECNICI (*)

Lavoratrice/tore che, in possesso di conoscenze professionali di base, provvede alla manutenzione degli impianti di centrale di tecnica analogica, individuando e rimuovendo le eventuali anomalie di funzionamento.

ADDETTO A TECNICHE ANALOGICHE

Lavoratrice/tore che, seguendo istruzioni precise e dettagliate e secondo procedure prestabilite, svolge nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi semplici.

ADDETTO A COMPITI SEMPLICI DI UFFICIO

3° LIVELLO

Appartengono a questo livello le lavoratrici/i lavoratori che, in possesso di specifiche cognizioni teorico-pratiche, nell'ambito di metodi di lavoro e procedure definite, svolgono attività operative di media complessità, ovvero le lavoratrici/i lavoratori che svolgono, con specifica collaborazione, attività esecutive di carattere amministrativo, commerciale o tecnico di media complessità.

Lavoratrice/tore che, in possesso di specifiche conoscenze acquisite attraverso una adeguata esperienza di lavoro ovvero attraverso specifici percorsi formativi on the job, fornisce informazioni telefoniche alla clientela mediante consultazione, secondo procedure standardizzate, di dati a videoterminale ed espleta le attività operative correlate.

ADDETTO AD INFORMAZIONI TELEFONICHE SENIOR

Lavoratrice/tore che, operando attraverso canali telefonici e/o telematici mediante l'utilizzo di centrali specializzate (call center) e con il supporto di sistemi informativi e programmi software dedicati, svolge, secondo procedure standardizzate e metodologie definite, attività di informazione generale e/o supporto commerciale alla clientela e/o attività di vendita di servizi telefonici ovvero di connessione alla rete internet; svolge inoltre compiti ausiliari conseguenti, funzionali e connessi a quelli del front office, atti al completamento del ciclo organizzativo del particolare e specifico servizio reso dal call center.

ADDETTO AL CALL CENTER

Lavoratrice/tore che, con conoscenze ed esperienze specifiche e qualificate di tipo applicativo, svolge attività di carattere tecnico con interventi di tipo manuale per l'installazione e manutenzione di impianti e per l'attivazione di nuovi servizi, assicurando le azioni atte a garantire la funzionalità del servizio.

ADDETTO AD INTERVENTI TECNICI (*)

Lavoratrice/ore che, con specifica preparazione sulle tecniche di telecomunicazioni (commutazione e/o trasmissione) presenti nell'ambito organizzativo di appartenenza, svolge attività di configurazione in rete di nuovi impianti/servizi, effettua il monitoraggio dei livelli di funzionalità della rete attraverso sistemi di supervisione e controllo, esegue prove e misure finalizzate alla diagnosi/localizzazione dei disservizi, assicurando le azioni atte alla risoluzione delle anomalie di funzionamento riscontrate. Tali attività richiedono, per il loro espletamento, un'efficacia realizzativa basata sulla capacità di applicazione di metodologie operative anche di tipo evoluto ed innovativo, nonché la conoscenza delle interrelazioni funzionali esistenti nell'ambito del processo operativo di appartenenza.

TECNICO DI SUPERVISIONE E CONTROLLO

Lavoratrice/tore che, con specifica preparazione tecnico-professionale in materia amministrativo-contabile, nonché conoscenza delle normative e procedure aziendali che regolano l'attività di competenza, cura le problematiche di gestione amministrativa (contabilità generale/industriale, fatturazione fornitori, ecc.) verificando l'attendibilità e conformità dei dati contabili anche attraverso contatti con enti interni e/o esterni all'azienda; assicura, inoltre, la realizzazione di tutte le operatività connesse tramite l'utilizzo anche di idonei supporti informatici.

ADDETTO ALLA GESTIONE AMMINISTRATIVA

4° LIVELLO

Appartengono a questo livello le lavoratrici/i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico-operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche. Tali attività richiedono capacità di valutazione ed elaborazione,

nell'ambito di metodologie consolidate, di più elementi dell'attività di competenza e sono svolte con autonomia e responsabilità adeguate al risultato operativo atteso e conseguite anche attraverso idonei percorsi formativi. Inoltre, le lavoratrici/ i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti di cui sopra e in relazione alla specificità del ruolo ricoperto, svolgono, anche solo in via complementare, attività di coordinamento operativo e/o di supporto professionale di altri lavoratori, ovvero compiti di natura specialistica.

Lavoratrice/tore che, con piena professionalità acquisita anche attraverso specifici percorsi formativi, operando attraverso canali telefonici e/o telematici mediante l'utilizzo di centrali specializzate (call center) e con il supporto di sistemi informativi e programmi software dedicati, svolge con capacità di relazione interpersonale e autonomia esecutiva, attività di informazione, vendita di servizi, attività di interfaccia verso la clientela sui servizi e sulle funzioni delle reti, assistenza commerciale alla clientela attiva e potenziale; attività di interfaccia verso la rete commerciale; svolge, inoltre, compiti conseguenti, funzionali e connessi a quelli del front office atti al completamento del ciclo organizzativo del particolare e specifico servizio reso.

OPERATORE DI CALL CENTER/CUSTOMER CARE

Lavoratrice/tore che, in relazione alla piena professionalità acquisita anche attraverso specifici percorsi formativi e consolidata esperienza, svolge compiti che richiedono la completa padronanza delle procedure e norme tecniche che regolano il funzionamento, l'esercizio e la manutenzione degli impianti di competenza, intervenendo con completa autonomia operativa nella risoluzione delle anomalie di funzionamento riscontrate.

SPECIALISTA DI INTERVENTI TECNICI (*)

Lavoratrice/tore che, in relazione alla piena professionalità acquisita anche attraverso specifici percorsi formativi e consolidata esperienza, svolge compiti di contenuto specialistico e/o di supporto professionale che richiedono la conoscenza approfondita delle tecnologie presenti nell'ambiente organizzativo d'appartenenza, esprimendo piena autonomia operativa nella gestione dei sistemi di supervisione e controllo utilizzati.

TECNICO SPECIALISTA DI SUPERVISIONE E CONTROLLO

Lavoratrice/tore che svolge attività di coordinamento e indirizzo professionale di un nucleo di addetti e/o operatori di call center al fine di assicurare la diffusione, la condivisione e il perseguimento degli obiettivi quali-quantitativi assegnati. Dette funzioni si esplicano attraverso la messa in atto di fasi di pianificazione e di organizzazione del lavoro, monitoraggio degli andamenti, verifica dei risultati conseguiti e supporto professionale nei confronti delle risorse affidate.

ASSISTENTE DI CALL CENTER

Lavoratrice/tore che svolge attività di commercializzazione diretta mediante visite presso i clienti, individuazione ed analisi delle esigenze degli stessi, svolgimento di trattative, elaborazione di preventivi, presentazione di offerte, redazione di rapporti informativi periodici, anche attraverso l'utilizzo di apposite apparecchiature telematiche.

ADDETTO ALLA COMMERCIALIZZAZIONE DIRETTA

5° LIVELLO

Appartengono a questo livello le lavoratrici/i lavoratori che, in possesso di capacità professionali e gestionali correlate ad elevate conoscenze specialistiche, svolgono funzioni per l'espletamento delle quali è richiesta adeguata autonomia e decisionalità nei limiti dei principi, norme e procedure valide nel campo di attività in cui operano. Tali funzioni sono esercitate attraverso il coordinamento e il controllo delle diverse risorse assegnate, ovvero mediante lo svolgimento di compiti specialistici ad elevata tecnicità.

Lavoratrice/tore che, seguendo le indicazioni provenienti dai propri responsabili e nell'ambito dei principi, norme e procedure valide per le attività di competenza, coordina ed indirizza operativamente le attività anche di gruppi di addetti e operatori al call center/customer care; li gestisce operativamente sotto i profili di formazione, aggiornamento, valutazione, sviluppo e motivazione; li supporta nella loro normale attività relativamente a informazioni sui prodotti e servizi offerti, nella gestione diretta del cliente e negli strumenti informatici utilizzati. L'esercizio di tali compiti richiede un ambito di decisionalità funzionale ai risultati quali-quantitativi attesi, un'approfondita

conoscenza del processo operativo di riferimento, nonché adeguate capacità di relazione, energia realizzativa e leadership.

COORDINATORE DI CALL CENTER/CUSTOMER CARE

Lavoratrice/tore che, in possesso di un'elevata conoscenza del mercato di riferimento e dell'offerta di prodotti/servizi nonché di soluzioni sistemiche complesse, gestisce il rapporto con il cliente finalizzando le azioni commerciali intraprese.

VENDITORE

Lavoratrice/tore che, sulla base di un approfondito grado di conoscenza delle tecnologie inerenti il mondo Internet, assicura la realizzazione, l'aggiornamento e la manutenzione delle pagine e dell'albero di navigazione dei siti gestiti; definisce, inoltre, le specifiche tecniche dei servizi su siti istituzionali e sui portali verticali, supportando e coordinando le attività di messa on line delle produzioni.

WEBMASTER

Lavoratrice/tore che, in possesso di conoscenze approfondite degli elementi della rete di competenza, esegue le attività necessarie alla raccolta ed elaborazione dei dati di traffico, rilevando i principali indicatori di qualità della comunicazione e gestendo le procedure informatiche relative all'acquisizione dei dati di tassazione, documentazione addebiti, numerazione clienti ecc.; effettua, inoltre, la diagnosi dei malfunzionamenti relativi agli applicativi di competenza, il ripristino della funzionalità e la gestione delle relative schede inconvenienti.

ANALISTA DI MISURE E PROCEDURE DI TRAFFICO

Lavoratrice/tore che, in possesso di approfondite conoscenze delle architetture informatiche aziendali, effettua attività di analisi delle esigenze di sviluppo e manutenzione delle applicazioni software contribuendo alla stesura delle relative specifiche funzionali; svolge, inoltre, le attività di realizzazione delle applicazioni, assicurando la conformità del prodotto alle specifiche fornite, ed effettua i test e le prove di validazione e qualificazione ai fini della messa in esercizio delle applicazioni sviluppate.

TECNICO PROGRAMMATORE

Lavoratrice/tore che, in possesso di conoscenze specialistiche sugli elementi di rete di competenza (autocommutatori, apparati, reti speciali ecc.), svolge attività di progettazione esecutiva degli impianti sulla base del piano lavori definito, nel rispetto delle normative e dei criteri di progettazione; provvede alla richiesta di buoni d'ordine e monitora le attività di realizzazione secondo le tempificazioni previste ed effettuando gli opportuni controlli di qualità sui lavori effettuati.

PROGETTISTA ESECUTIVO/REALIZZATORE DI IMPIANTI

6° LIVELLO

Appartengono a questo livello le lavoratrici/i lavoratori che, in possesso di elevata e consolidata preparazione e di particolare capacità professionale e gestionale, svolgono funzioni direttive inerenti attività complesse. Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite e sono esercitate attraverso la guida e il controllo di settori operativi, ovvero attraverso l'esplicazione di funzioni specialistiche che richiedono un contributo professionale autonomo e innovativo.

Lavoratrice/tore che, sulla base di ampie conoscenze professionali e nei limiti delle sole direttive generali, sviluppando progetti relativi ad apparati complessi, anche attraverso la definizione delle specifiche di progetto in relazione ad apparati/tecnologie di fornitori esterni ed operando le necessarie valutazioni in ordine agli adeguamenti hardware/software degli impianti esistenti, assicura la progettazione, l'ingegnerizzazione, la realizzazione e/o l'ampliamento di reti voce/dati/internet, o di parti di esse e/o la definizione, la progettazione e la realizzazione di nuovi servizi voce/dati/internet.

SPECIALISTA DI PIANIFICAZIONE DI RETE/SERVIZI DI RETE

Lavoratrice/tore che, in possesso del più alto grado di specializzazione per tipologia di centrale numerica o per aggregazioni di reti speciali o apparati trasmissivi, cura la gestione di particolari eventi anomali non diagnosticati dai sistemi di gestione fornendo

supporto professionale agli organismi operativi, intrattiene rapporti con le aziende fornitrici per il collaudo di nuovi impianti/prestazioni di rete, partecipa all'elaborazione di procedure e normative di esercizio e manutenzione degli elementi di rete di competenza.

ESPERTO DEL SUPPORTO SPECIALISTICO

Lavoratrice/tore che, sulla base di conoscenze specialistiche riguardanti i sistemi, il software, gli strumenti utilizzati per la creazione dei contenuti presenti nelle pagine web, nell'ambito delle sole direttive generali, idea, crea, elabora i contenuti e realizza siti internet e/o pagine web, sia dal punto di vista editoriale che dal punto di vista delle interfacce grafiche.

PUBLISHER

Lavoratrice/tore che, sulla base di direttive generali, coordina importanti organismi operativi, tecnici, amministrativi, provvedendo alla programmazione, alla gestione e all'utilizzo integrato e ottimizzato delle risorse umane, tecniche, economiche ed organizzative assegnate.

COORDINATORE DI SETTORI OPERATIVI

7° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

?

?? le lavoratrici/i lavoratori che svolgono funzioni direttive inerenti la realizzazione di risultati produttivi complessi che richiedono autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa nell'ambito del processo di competenza, nonché la responsabilizzazione primaria sui risultati attesi. Tali funzioni sono esercitate attraverso la conduzione e il controllo di rilevanti unità organizzative, ovvero fornendo contributi professionali a carattere progettuale-innovativo di particolare complessità ed alta specializzazione;

Lavoratrice/tore che, in possesso di una approfondita conoscenza del mercato di riferimento, cura l'ideazione di nuovi prodotti/servizi, identificando, con le opportune analisi economiche di redditività, le relative potenzialità di vendita; determina il posizionamento del prodotto/servizio sul mercato di riferimento definendone le modalità di lancio, comunicazione e pricing; gestisce il posizionamento del prodotto/servizio anche nelle fasi successive al lancio.

PRODUCT MANAGER

Lavoratrice/tore che, sulla base di approfondite conoscenze degli scenari e delle dinamiche di mercato Internet, assicura l'ideazione e la programmazione delle iniziative pubblicitarie su web al fine di sviluppare revenues da web advertising; definisce i modelli di pricing, gestendo i rapporti con i clienti del web advertising e con le concessionarie pubblicitarie monitorando l'andamento delle attività, promuovendo gli eventuali interventi correttivi, attivando, inoltre, le opportune procedure e attività per la visibilità delle pagine pubblicate.

WEB ADVERTISING

Lavoratrice/tore che, operando sulla base di obiettivi, svolge funzioni di coordinamento di strutture operative di particolare complessità comprendenti anche più settori operativi. Tali funzioni si esplicano nella conduzione e gestione di risorse umane, tecniche ed organizzative caratterizzate da significative eterogeneità e complessità nell'ambito aziendale di appartenenza.

COORDINATORE DI SETTORI OPERATIVI COMPLESSI

?? le lavoratrici/i lavoratori che, esprimendo un elevato grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale svolgono, con carattere di continuità, attività di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e attuazione degli obiettivi d'impresa. Tali funzioni sono esercitate con il più alto grado di autonomia, capacità propositiva e responsabilizzazione diretta ed esplicitate attraverso il coordinamento di unità organizzative complesse e/o di strutture professionali, ovvero fornendo contributi specialistici della massima complessità e rilevanza.

A tali lavoratrici/tori è attribuita la qualifica di “Quadro” di cui alla legge 3 maggio 1985 n.190. Agli stessi si applica quanto definito al successivo capitolo C).

Lavoratrice/tore che assume, nei diversi ambienti organizzativi, responsabilità dirette nel governo e nella gestione integrata ed ottimizzata delle risorse umane, tecniche, economiche ed organizzative assegnate, in contesti contraddistinti da elevata eterogeneità e rilevante complessità. E' altresì propria di detto profilo la conduzione di relazioni complesse con interlocutori interni ed esterni nonché la piena conoscenza delle politiche di sviluppo aziendale.

RESPONSABILE DI STRUTTURA

Lavoratrice/tore che, per l'elevato grado di specializzazione raggiunto, è preposto alla definizione di importanti progetti relativi al settore di appartenenza, verificando, anche attraverso il supporto di altre funzioni aziendali, la fattibilità tecnica ed economica e garantendo l'impostazione, la sperimentazione e la realizzazione dei progetti stessi. E' altresì proprio del profilo lo svolgimento di attività di consulenza integrata nei confronti delle altre strutture aziendali.

PROFESSIONAL DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE ED ESPERIENZA

C) QUADRI

Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985 n. 190 e della legge 2 aprile 1986 n.106, si concorda quanto segue:

1. Le aziende provvederanno a garantire il personale cui è attribuita la qualifica di “quadro”, anche attraverso l'eventuale stipula di 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 verrà riconosciuta, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva in caso di procedimenti civili e penali per motivi non dipendenti da dolo o colpa grave e relativi a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni loro attribuite.

2. E' riconosciuta ai quadri, previa specifica e preventiva autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa o di svolgere relazioni in ordine a ricerche o lavori afferenti l'attività svolta.
3. In relazione alle loro esigenze, le aziende promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
4. In relazione alla rilevanza delle funzioni attribuite ai quadri ai fini del perseguimento e dello sviluppo degli obiettivi d'impresa, le aziende promuoveranno momenti informativi anche attraverso strumenti idonei a fornire agli interessati gli elementi necessari per il più adeguato svolgimento delle loro funzioni.
5. Ai quadri viene corrisposta una indennità di funzione dell'importo di lire 190.000 mensili lorde comprensive dell'elemento retributivo previsto per i lavoratori inquadrati nel 7° livello.
6. Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente contratto si è data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n.190.
7. Le parti si danno atto che per quanto non previsto nel presente capitolo C si applicano ai quadri le disposizioni legali e contrattuali relative agli impiegati direttivi.

D) CRITERI DI IMPIEGO E DI MOBILITA' DEI LAVORATORI

In relazione alle caratteristiche di competitività e globalità dei mercati di riferimento ed alla connessa esigenza di sostenere efficacemente l'evoluzione delle dinamiche organizzative aziendali, le parti intendono promuovere, tramite il sistema di inquadramento professionale, l'arricchimento e lo sviluppo delle specifiche professionalità del settore in un'ottica di valorizzazione dell'apporto professionale delle risorse umane e dell'apprezzamento delle specificità di ruolo generate dai processi di innovazione tecnologica, organizzativa e produttiva.

In tale contesto, valore preminente viene attribuito alla formazione professionale intesa come l'insieme degli interventi atti a realizzare una piena ed efficace espressione del

ruolo. Tali interventi si esprimono sia nello sviluppo di un sistema di competenze mirato a mantenere ed aggiornare le conoscenze e le capacità operative, sia nel consolidamento delle capacità di interagire con l'innovazione e la complessità tecnico-organizzativa.

Conformemente ai principi sopra enunciati ed in coerenza con le proprie esigenze tecnico-organizzative e produttive, le aziende potranno assumere, anche sulla base dei contributi della Commissione Nazionale sull'inquadramento e di quella sulla formazione professionale, iniziative volte a favorire un crescente arricchimento della professionalità, adottando i seguenti criteri di impiego del personale:

ricomposizione: l'impiego della risorsa è orientato all'acquisizione di un livello di professionalità tale da limitare una parcellizzazione di compiti nell'ambito di attività che attengono alla finalità organizzativa del ruolo;

mobilità orizzontale: in relazione alle esigenze tecnico-produttive, organizzative e di mercato, il lavoratore può essere adibito a tutte le mansioni relative al livello nel quale risulta inquadrato, anche in ambienti organizzativi diversi da quello di provenienza;

specializzazione: in relazione all'evoluzione tecnologica e di mercato ed alle connesse esigenze dei diversi ambienti organizzativi di appartenenza, può prevedersi, attraverso opportuni interventi addestrativi ed idonee esperienze operative, un impiego della risorsa mirato all'apprendimento, nell'ambito dell'attività prevalente, di conoscenze specialistiche finalizzate a garantire condizioni di elevata efficienza e qualità del servizio.

Le parti convengono, limitatamente ai passaggi dal 1° al 2° livello e dal 2° al 3° livello e nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive delle aziende, la seguente disciplina:

- a) i lavoratori assunti con compiti propri del 1° livello conseguiranno, in relazione alla professionalità acquisita, il 2° livello dopo 18 mesi di effettivo servizio;
- b) i lavoratori assunti con compiti propri del 2° livello conseguiranno, in relazione alla professionalità acquisita, il 3° livello dopo 36 mesi di effettivo servizio.

E) COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE SULL'INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Le parti nel riconoscere la necessità di sviluppare un coerente sistema d'inquadramento professionale in grado di rappresentare efficacemente i processi di trasformazione in atto, con specifico riferimento alla individuazione di nuove professionalità connesse allo sviluppo del settore dell' Information Technology, convengono sull'opportunità di istituire, in via sperimentale, per la durata del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, una Commissione Nazionale Paritetica sull'Inquadramento Professionale, costituita da dodici componenti appartenenti a ciascuna parte stipulante, sei per la parte imprenditoriale e sei per la parte sindacale.

L'attività della Commissione, che si avvarrà anche dei contributi della Commissione Nazionale per la Formazione Professionale di cui all'art. 2 (Formazione professionale), è finalizzata anche alla individuazione dei necessari interventi da proporre alle parti stipulanti sul sistema di inquadramento professionale previsto dal vigente CCNL.

Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti:

- ?? analizzare i cambiamenti in atto nel settore per ciò che attiene alla definizione delle nuove professionalità emergenti;
- ?? definire ed aggiornare i profili professionali indicati dall'inquadramento professionale, anche prevedendo l'individuazione di un'anagrafe delle professionalità di particolare rilevanza per il settore;
- ?? formulare proposte alla Commissione Nazionale per la Formazione Professionale in ordine alla possibilità di individuare i progetti formativi necessari, in coerenza con le modifiche dell'organizzazione del lavoro aziendale, per lo sviluppo e l'arricchimento professionale dei lavoratori;
- ?? esaminare i diversi aspetti caratterizzanti il sistema professionale, attraverso l'analisi dei parametri di riferimento che ne costituiscono la struttura, in forma aggregata e statistica per aree professionali;

- ?? formulare, alle parti stipulanti il vigente CCNL, proposte di modifica e/o d'innovazione del sistema di inquadramento professionale, da esaminare in occasione del rinnovo del CCNL;
- ?? proporre alle parti stipulanti, in relazione all'introduzione di tecnologie innovative, integrazioni ai profili professionali ed alle esemplificazioni di cui alla presente classificazione del personale. Le proposte verranno sottoposte alle parti stipulanti appositamente riunite in delegazione e, una volta concordemente accolte, integreranno il contratto collettivo nazionale di lavoro vigente esclusivamente per gli effetti della modifica introdotta.

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente, presieduta a turno da uno dei componenti delle due parti e delibera all'unanimità per quanto attiene alle materie di sua competenza, come sopra individuate.

Una volta all'anno la Commissione si riunisce con le delegazioni che hanno stipulato il presente CCNL per riferire sull'attività svolta. In tale occasione verranno presentati i risultati tanto dei lavori sui quali sia stata raggiunta l'unanimità dei pareri della Commissione, quanto dei lavori che costituiscano la posizione di una delle due componenti.

La Commissione potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune accordo.

La Commissione potrà prevedere l'analisi, lo studio, l'elaborazione di indagini finalizzate all'acquisizione di elementi conoscitivi relativamente all'evoluzione delle esigenze aziendali, connesse alle modifiche tecnologiche e all'impatto di queste sul sistema professionale dei lavoratori. Tali analisi e studi costituiranno base documentale comune, condivisa e utile all'attività delle parti.

Le parti convengono che gli incontri della Commissione Nazionale avranno sede presso l'Organizzazione datoriale stipulante, che fornirà i servizi di segreteria.

ART. 24 - MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

1. Fermo restando il disposto dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori che disimpegnino, non continuativamente, mansioni di livello superiore hanno diritto al passaggio a detto livello superiore purché la somma dei singoli periodi, nell'arco massimo di tre anni, raggiunga mesi nove per il passaggio al 6° livello professionale e mesi sei per il passaggio agli altri livelli professionali.
2. L'esplicazione di mansioni di livello superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore alla durata normale del servizio di leva, aspettativa, non dà luogo a passaggio di livello, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.
3. Al lavoratore comunque assegnato a compiere mansioni inerenti a livello superiore a quello di appartenenza deve essere corrisposto, in aggiunta alla sua normale retribuzione, un compenso non inferiore alla differenza tra la sua normale retribuzione e la retribuzione minima contrattuale del livello superiore.

ART. 25 - TRASFERIMENTI

1. I trasferimenti individuali potranno essere disposti per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive.
2. In tali occasioni si terrà conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, con particolare attenzione a quelle eventualmente addotte da lavoratori ultracinquantenni.

3. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore e la comunicazione sarà preceduta da un preavviso non inferiore a quindici giorni.
4. I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali stipulanti e, a richiesta delle stesse, di esame congiunto.
5. La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengano disposti nell'ambito del comprensorio, fatte salve le regolamentazioni eventualmente presenti a livello di singola impresa.

ART. 26 - ORARIO DI LAVORO

1. Ferma restando la disciplina legale dell'orario di lavoro e le relative deroghe ed eccezioni, ai soli fini contrattuali la durata massima normale dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 40 ore, distribuite di norma su cinque o sei giorni alla settimana.
2. Previo esame con la Rappresentanza Sindacale Unitaria, la direzione aziendale stabilisce l'articolazione giornaliera, anche in modo non uniforme, dell'orario di lavoro settimanale contrattuale nonché gli eventuali orari elastici di entrata, intervallo e uscita del personale. Per specifiche oggettive esigenze finalizzate a garantire la continuità e la funzionalità del servizio da soddisfare in modo tempestivo e non espletabili con le ordinarie articolazioni giornaliere dell'orario di lavoro (quali, le fasi di start up, l'immissione sul mercato di prodotti e servizi, le operazioni connesse ai cambi release, ecc.), l'azienda può stabilire, per predefiniti periodi temporali, diverse modalità di collocazione della prestazione. Delle predette esigenze tecnico-produttive nonché delle modalità applicative l'azienda darà preventiva comunicazione alla RSU interessata entro 48 ore. Per le ore di lavoro non coincidenti con la collocazione ordinaria, verrà corrisposta una maggiorazione del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 30 (Lavoro supplementare, ecc.). La predetta maggiorazione non è cumulabile con eventuali maggiorazioni spettanti ad altro titolo. Di norma ogni sei mesi, su richiesta della

RSU, si effettuerà un incontro per esaminare l'andamento e le motivazioni del fenomeno nonché le modalità applicative.

3. Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa dovute a motivi stagionali o contingenti, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco di ciascun semestre, con i limiti massimi di 48 ore settimanali e 12 ore giornaliere e con una durata minima di 32 ore o formule compensative equivalenti. L'azienda definirà tali regimi di orario previo esame congiunto con la RSU interessata. In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare. Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione. Per le prestazioni eventualmente eccedenti le 45 ore settimanali sarà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario.

4. Gli orari di lavoro individuali possono essere:

?? *orari spezzati*, intendendosi per tali gli orari che prevedono un intervallo non retribuito;

?? *orari continuati*, intendendosi per tali gli orari che non prevedono intervallo.

Nel caso di orari spezzati, la durata di ciascuno dei due periodi di prestazione giornaliera 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, superiore a 4 ore.

5. I lavoratori non potranno rifiutarsi di partecipare alle turnazioni stabilite dall'azienda, anche per specifiche aree organizzative di appartenenza. Per i lavoratori turnisti, l'eventuale giornata di libertà potrà anche non essere consecutiva a quella di riposo.

6. Sono considerati lavoratori addetti a turni avvicendati coloro che normalmente effettuano la loro prestazione lavorativa in attività in cui vi sia un'effettiva coincidenza tra la fine di un turno di lavoro e l'inizio di quello successivo, secondo un ritmo rotativo programmato che comporti la necessità di compiere un lavoro ad

ore differenziate su un periodo determinato di giorni o settimane. Non sono pertanto da considerarsi tali, oltre ai lavoratori che operano a orario base e ai lavoratori che operano a orari sfalsati/speciali, quelli che pur osservando in modo continuativo un orario coincidente per inizio e termine con quello del turno avvicendato, sono addetti a posti di lavoro in cui di fatto non viene attuato avvicendamento di turni per motivi di organizzazione aziendale ovvero inerenti il particolare tipo di lavoro.

Nei casi di lavoro a turni avvicendati, 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. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio al servizio o al lavoro di altri lavoratori, il termine di cui innanzi potrà essere prolungato per tutta la durata del turno così iniziato. Queste prolungate prestazioni saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

7. Ai lavoratori addetti a turni avvicendati, come definiti al precedente comma, che prestano normalmente la propria attività per 8 ore giornaliere e per 40 ore settimanali, viene riconosciuta una pausa retribuita di 30 minuti al giorno per la refezione nelle ore di presenza in azienda.
8. In linea normale i turni di servizio sono articolati in modo da garantire a ciascun lavoratore un periodo di riposo pari ad almeno 8 ore tra la fine del turno di lavoro e l'inizio di quello successivo.

NOTA A VERBALE

Le parti, viste le disposizioni di cui all' art. 1 del RDL n. 692/1923 e all'art. 3 del RD n.1955/1923, si danno reciprocamente atto che ai lavoratori inquadrati nei livelli 6° e 7°, in quanto personale con funzioni direttive, non spetta il compenso per le prestazioni eccedenti l'orario normale contrattuale. Restano salvi i trattamenti di miglior favore in essere.

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

9. Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, viene riconosciuta una riduzione dell'orario di lavoro di 72 ore in ragione di anno

di servizio e in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno. Per i lavoratori addetti a turni avvicendati, così come definiti al precedente comma 6, che prestano la propria attività in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, sarà inoltre riconosciuto, a decorrere dal 1° dicembre 2004, un ulteriore permesso annuo retribuito di otto ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbibile fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali.

10. I lavoratori potranno fruire di detta riduzione con permessi individuali retribuiti per gruppi di ore non inferiori a 2; l'azienda potrà stabilire, previo esame congiunto con la RSU, diverse modalità di utilizzazione delle ore di riduzione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.
11. La fruizione di detti permessi individuali retribuiti (come di quelli previsti per ex festività) avverrà previa richiesta da effettuarsi almeno venticinque giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di venticinque giorni la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza superiore ad un tetto compreso tra l'8,5% e l'11,5% dei lavoratori normalmente addetti al turno.
12. I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione – ove il lavoratore non ne chieda la monetizzazione anno per anno - confluiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2002, in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di ventiquattro mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni indicate al precedente comma 11. Al termine di tale periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto nel mese di scadenza.
13. Le riduzioni di orario di cui al precedente comma 9 non si applicano, fino a concorrenza, ai lavoratori che osservano orari di lavoro articolati secondo modalità non specificamente previste dal presente CCNL e con orari settimanali o plurisettimanali di lavoro effettivo inferiori alle 40 ore, quali, ad esempio, il turno

di 6 ore per 6 giornate settimanali e/o le prestazioni lavorative fissate in 38 ore e 10 minuti settimanali o 37 ore e 40 minuti per i turnisti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Ai fini della saturazione delle percentuali di assenza contemporanea stabilite dal presente articolo (5%, 8,5% - 11,5%) le assenze derivanti dalla fruizione dei permessi annui retribuiti maturati nell'anno e di quelli accantonati nel Conto ore, devono essere considerate in cumulo con quelle derivanti dalla fruizione dei permessi accantonati nella Banca ore di cui all'art. 30 (Lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno).

NORME TRANSITORIE

La nuova disciplina riguardante le modalità di fruizione dei permessi annui retribuiti e di quelli per ex festività decorrerà dal 1° gennaio 2001.

L'attivazione del Conto ore individuale avverrà previo accertamento presso gli Enti previdenziali competenti della legittimità ad assoggettare a prelievo contributivo la retribuzione relativa ai permessi accantonati al momento della sua effettiva liquidazione.

In occasione del rinnovo quadriennale del CCNL le parti procederanno ad una verifica dei risultati della iniziativa concernente la istituzione del Conto ore e della Banca ore al fine di valutarne i successivi sviluppi.

ART. 27 - REPERIBILITA'

1. La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti e il presidio del mercato di riferimento.

2. Il lavoratore, ove richiesto dall'azienda, deve partecipare alle turnazioni di reperibilità salvo giustificati motivi di impedimento e sarà di regola informato con un preavviso minimo di 48 ore.
3. Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito di segnalazione di criticità e fino al ripristino della funzionalità. L'intervento può essere effettuato con mezzi telematici o direttamente sul sito in cui si è verificata la criticità; in questo secondo caso il tempo complessivo d'intervento comprende quello normalmente necessario dal momento della chiamata per raggiungere il sito e rientrare dal medesimo.
4. Ai lavoratori in reperibilità le aziende riconosceranno trattamenti retributivi specifici differenziati tra il trattamento di disponibilità e quello di intervento, tra loro non cumulabili, che potranno essere rapportati a quote orarie della retribuzione mensile, ovvero consistere in importi forfettari lordi.
5. Fermi restando i criteri di cui sopra, gli importi e le modalità applicative verranno definiti a livello aziendale.

ART. 28 - GIORNI FESTIVI

1. Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n.370 sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale sostitutivo di quello di cui all'art. 29 (Riposo settimanale).
2. Agli effetti della legge 27 maggio 1949, n.260, della legge 5 marzo 1977, n.54 e del d.p.r. 28 dicembre 1985, n.792, sono considerati giorni festivi:
 - A) le festività del 25 aprile (anniversario della Liberazione) e del 1° maggio (festa del lavoro);
 - B) le festività di cui appresso:
 - 1) Capodanno (1° gennaio);
 - 2) Epifania del Signore (6 gennaio);
 - 3) Lunedì di Pasqua (mobile);

- 4) SS Pietro e Paolo per il comune di Roma (giorno del Santo Patrono - 29 giugno);
 - 5) Assunzione di M.V. (15 agosto);
 - 6) Ognissanti (1° novembre);
 - 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - 8) Natale (25 dicembre);
 - 9) S. Stefano (26 dicembre);
- C) Il giorno del Santo Patrono del luogo in cui è situata la sede di lavoro di riferimento del dipendente o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del Santo Patrono, fatto salvo il punto 4) della lettera B).
3. Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi di cui sopra, anche se infrasettimanali, saranno compensate, in aggiunta alla normale retribuzione, con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.
 4. Qualora una delle suddette festività cada di domenica ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa ovvero raggugliata ad 1/6 dell'orario settimanale normale per i lavoratori non retribuiti in misura fissa.
 5. Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, fruendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 30 (Lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno) per tali prestazioni.
 6. In sostituzione delle soppresse festività religiose, di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54 e del relativo trattamento, i lavoratori potranno fruire, secondo la prassi in atto, di quattro giorni di permesso individuale retribuito nel corso di ciascun anno. 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 verranno ridotti in

proporzione ai mesi di anzianità di servizio maturati. Per quanto concerne le modalità per la fruizione dei permessi di cui sopra, si applicano le disposizioni di cui ai commi 11 e 12 dell'art. 26 (Orario di lavoro - riduzione dell'orario di lavoro).

7. Per quanto riguarda le due festività del 2 giugno e del 4 novembre, la cui celebrazione ha luogo rispettivamente nella prima domenica di giugno e nella prima domenica di novembre, le aziende provvederanno a corrispondere il trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica. Eventuali discipline aziendali in atto che prevedano invece il riconoscimento di permessi retribuiti individuali a fronte delle due predette ex festività, potranno formare oggetto di apposito esame a livello aziendale.

ART. 29 - RIPOSO SETTIMANALE

1. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.
2. Con riferimento ai lavoratori 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 in sostituzione del riposo settimanale.
3. L'azienda ha comunque facoltà di disporre, per esigenze di servizio, lo spostamento dei turni di riposo settimanale, previo adeguato preavviso ai lavoratori interessati.

ART. 30 - LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

1. Fermi restando gli effetti sulla disciplina dell'orario di lavoro derivanti dalla natura di servizio pubblico dell'attività svolta dall'azienda, si considera lavoro straordinario, ai soli fini contrattuali, quello compiuto oltre l'orario normale settimanale di cui all'art. 26 (Orario di lavoro).
2. Sino a detto limite, le prestazioni eccedenti la normale durata dell'orario di lavoro settimanale applicato in azienda sono considerate lavoro supplementare.

3. Il lavoro di cui al precedente comma 1 è ammesso in via normale per un periodo non superiore a 250 ore annuali ed a 80 ore trimestrali, salve in ogni caso le deroghe ed eccezioni di cui al punto 3 dell'art. 5 bis del RDL 15 marzo 1923, n. 692 (convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, introdotto dalla legge 30 ottobre 1955, n. 1079), nel testo novellato dalla legge 27 novembre 1998, n. 409.
4. Ai fini della disciplina del lavoro notturno, anche per l'individuazione dei casi di esclusione, si fa riferimento al D.Lgs. 26 novembre 1999, n.532. Si considera lavoro notturno agli effetti legali di cui al citato D.Lgs. n.532/1999, quello effettivamente prestato alle condizioni di cui al decreto medesimo nel periodo intercorrente tra le ore 24 e le ore 7. Ai soli effetti retributivi, è considerato lavoro notturno quello compiuto tra le ore 22 e le 7.
5. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4 del citato D.Lgs. 26 novembre 1999 n.532, il limite delle 8 ore di prestazione dei lavoratori notturni è calcolato come media nell'arco della settimana, ovvero nel più ampio periodo eventualmente previsto nelle aziende in applicazione dei modelli di flessibilità oraria di cui al comma 3 dell'art. 26 (Orario di lavoro).
6. Ai sensi dell'art. 2, comma 2 e dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532:
 - a) il divieto di adibire al lavoro notturno le donne per il periodo che va dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, riguarda anche il lavoro notturno eccezionale;
 - b) la non obbligatorietà del lavoro notturno - prevista per i casi di cui alle lettere a), b) e c) dell'art. 17, comma 2 della legge 5 febbraio 1999, n. 25 riguarda anche il lavoro notturno eccezionale.
7. 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.
8. E' in facoltà dell'azienda di richiedere ai lavoratori, entro i limiti consentiti dalla legge o dal presente contratto, di compiere lavoro supplementare, straordinario, festivo o notturno ed il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificato motivo di impedimento.

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 dall'azienda.

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

10. Lavoro supplementare/straordinario

Le ore di lavoro supplementare/straordinario sono compensate con le seguenti maggiorazioni, da computarsi sulla quota oraria della retribuzione mensile composta da minimo contrattuale di categoria, sovraindennità ad personam, aumenti periodici di anzianità, ex indennità di contingenza:

	Lavoratori a turni avvicendati (*)	Restante personale
Lavoro straordinario diurno prime due ore	25%	25%
" " " ore successive nella stessa giornata	30%	30%
Lavoro straordinario festivo	55%	55%
Lavoro straordinario festivo con riposo compensativo	35%	35%
Lavoro straordinario notturno prime due ore	40%	50%
" " " ore successive	45%	50%
Lavoro straordinario notturno festivo	65%	75%
Lavoro straordinario notturno festivo con riposo compensativo	50%	55%

(*) per la individuazione dei lavoratori a turni avvicendati si fa riferimento a quanto previsto al comma 6 dell'art. 26 (Orario di lavoro)

11. 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 della retribuzione mensile composta da minimo contrattuale di categoria, sovraminimi ad personam, aumenti periodici di anzianità, ex indennità di contingenza:

	Lavoratori a turni avvicendati(*)	Restante personale
Lavoro festivo	50%	50%
Lavoro festivo con riposo compensativo	10%	10%
Lavoro notturno	15%	30%
Lavoro notturno con riposo compensativo	15%	15%
Lavoro notturno e festivo	55%	60%
Lavoro notturno festivo con riposo compensativo	50%	55%

(*) per la individuazione dei lavoratori a turni avvicendati si fa riferimento a quanto previsto al comma 6 dell'art. 26 (Orario di lavoro)

12. Le maggiorazioni di cui ai commi 10 e 11 non sono utili al fine del computo dei vari istituti contrattuali e di legge a corresponsione indiretta e differita, in quanto sono già comprensive della loro eventuale incidenza sugli stessi.

BANCA ORE

Le parti convengono di istituire, a decorrere dal 1° gennaio 2002, la Banca ore.

A tale scopo verrà costituita una Commissione paritetica che entro il mese di giugno 2001 stabilirà – sulla base dell'andamento del ricorso al lavoro straordinario nel settore – le modalità di funzionamento e le quantità di ore che confluiranno nella Banca medesima.

ART. 31 - FERIE

1. I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie con corresponsione della retribuzione, pari a quattro settimane corrispondenti a ventiquattro giorni lavorativi. Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a sei giorni lavorativi. I lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre dieci anni avranno diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al periodo precedente. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, i giorni lavorativi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno, sia agli effetti del computo del periodo di ferie che agli effetti della retribuzione relativa. I giorni festivi di cui all'art. 28 (Giorni festivi) che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie. Le ferie hanno normalmente carattere continuativo. L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'azienda, tenendo conto del desiderio dei lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio.
2. Le ferie devono normalmente essere godute nel corso dell'anno.
3. Il lavoratore che durante le ferie sia richiamato in servizio ha diritto al trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio 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 normalmente entro l'anno.
4. 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 fruiti 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 di ferie entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di spettanza.
5. 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.

6. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà per ogni mese di servizio prestato un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore a quindici giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero. 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.
7. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
8. La risoluzione per qualsiasi motivo del rapporto di lavoro non provoca la decadenza del diritto alle ferie e, pertanto, in tale caso, al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie residue maturate e non fruito.
9. Non possono essere concesse ferie per periodi inferiori alla giornata.
10. Il decorso delle ferie resta interrotto qualora sia sopraggiunta una malattia o un infortunio che abbiano determinato il ricovero in ospedale o in casa di cura per almeno due giorni ovvero che abbiano effettivamente determinato un pregiudizio al recupero psicofisico regolarmente prescritto della durata di almeno cinque giorni.
11. L'effetto sospensivo si determina a condizione che il lavoratore assolva tempestivamente agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento previsto dalle norme vigenti anche ai fini dell'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalla legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti. 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 fruirà successivamente dei periodi di ferie da recuperare.

ART. 32 - ASSENZE, PERMESSI, CONGEDO MATRIMONIALE E ASPETTATIVA

ASSENZE

1. Il lavoratore che - salvo il caso di giustificato impedimento - non può presentarsi in servizio, deve darne avviso immediato e giustificare l'assenza non oltre il secondo giorno.
2. Le assenze ingiustificate, indipendentemente dalla trattenuta della corrispondente retribuzione, possono dare luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari, secondo le norme del presente CCNL.

PERMESSI

3. Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può accordare, compatibilmente con le esigenze di servizio e sempre che ricorrano giustificati motivi, permessi di breve durata.

CONGEDO MATRIMONIALE

4. Al lavoratore non in prova che contragga matrimonio sarà concesso un permesso di quindici giorni consecutivi con corresponsione della retribuzione.
5. La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.
6. Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.
7. Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.
8. Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando luno e l'altro ne abbiano diritto.

ASPETTATIVA

9. Le parti stipulanti si incontreranno entro il 31 ottobre 2000 al fine di attuare, per le parti rinviate alla contrattazione collettiva di settore, le disposizioni contenute nella legge 8 marzo 2000, n. 53.

ART. 33 - DIRITTO ALLO STUDIO

Le parti convengono che modalità, tempi, condizioni e finalità di utilizzazione dell'istituto del "Diritto allo studio", quantificato nella misura massima di 150 ore di permesso retribuito pro-capite nell'arco di vigenza del presente contratto, saranno definiti tra le parti stipulanti entro il prossimo mese di ottobre in relazione alle specifiche esigenze del settore dei servizi di telecomunicazione.

ART. 34 - FACILITAZIONI PARTICOLARI PER LA FREQUENZA AI CORSI E PER GLI ESAMI DEI LAVORATORI STUDENTI

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.
2. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.
3. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero la sessione di esami negli altri casi.

4. I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.
5. Inoltre i lavoratori studenti - che abbiano meno di cinque anni di anzianità aziendale - potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente *pro-quota*, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda. A far data dal compimento del quinto anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i lavoratori potranno richiedere un "congedo per la formazione" nei limiti ed alle condizioni previste dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000 n. 53.
6. A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

ART. 35 - SERVIZIO MILITARE, SERVIZIO DI VOLONTARIATO CIVILE E DI COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO

1. La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.
2. Il lavoratore chiamato al servizio di leva o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino a un mese dopo la cessazione del servizio militare.
3. Se il lavoratore chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competentigli, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alla relativa indennità sostitutiva.
4. Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalla legge vigente in caso di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso, nonché da quanto contenuto nella legge 26 febbraio 1997, n. 49, "Nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo".

5. I diritti di cui al presente articolo si applicano, compatibilmente con le esigenze aziendali, ai lavoratori cooperanti o volontari che lavorino all'estero nell'ambito di programmi di cooperazione internazionale approvati dal Governo italiano.

NOTA A VERBALE

I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n.266, per poter espletare attività di volontariato hanno diritto, ai sensi dell'art. 17 della legge stessa, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal contratto e dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

ART. 36 - TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

1. Il lavoratore che non si presenti in servizio a causa di malattia deve darne avviso all'azienda tempestivamente entro il primo giorno in cui si è verificata l'assenza, comunicando contestualmente il luogo ove si trovi degente, se diverso dal domicilio, nonché eventuali variazioni successive del luogo stesso espressamente autorizzate dal medico. Il lavoratore inoltre deve giustificare l'assenza facendo pervenire all'azienda la relativa certificazione medica entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza stessa.
2. In caso di prosecuzione dell'assenza per malattia il lavoratore, fermo restando l'obbligo di darne avviso, nei termini di cui sopra, all'azienda entro il primo giorno in cui egli avrebbe dovuto riprendere il servizio, dovrà far pervenire all'azienda la relativa certificazione entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel precedente certificato medico.
3. Il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda la durata della prognosi contestualmente al rilascio dei certificati di cui sopra.

4. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni di cui ai precedenti punti 1 e 2 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.
5. In caso di assenza per malattia, l'azienda ha facoltà di far controllare lo stato di salute del lavoratore ai sensi delle vigenti norme di legge.
6. Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore, pur in presenza di una espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro e per tutta la durata della malattia, a farsi trovare a disposizione nel domicilio comunicato all'azienda, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite da norme legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni, compresi quelli domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.
7. Salvo casi di forza maggiore debitamente documentati il lavoratore, qualora debba allontanarsi durante le fasce di reperibilità dal luogo di degenza per prestazioni indilazionabili o accertamenti specialistici inerenti lo stato di malattia ovvero per altri gravi motivi, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'azienda e successiva documentazione giustificativa.
8. Nel caso di assenza per malattia al lavoratore non in prova assunto a tempo indeterminato sarà conservato il posto di lavoro per i periodi di tempo e con la retribuzione sotto specificati:
 - 180 giorni di calendario ad intera retribuzione;
 - 185 giorni di calendario al 50% della retribuzione.

Qualora i suddetti periodi di conservazione vengano superati a causa di un evento morboso continuativo caratterizzato da assenza ininterrotta, o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il periodo di conservazione del posto ed il relativo trattamento retributivo sono prolungati sino ad un massimo di ulteriori 120 giorni di calendario.

9. In ogni caso ove si verificano più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, i trattamenti di cui al precedente punto 8 si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nel periodo di tre anni precedente ogni nuovo ultimo episodio morboso.
10. Nei suddetti periodi l'anzianità decorre ad ogni effetto.
11. Dalla retribuzione corrisposta nelle misure suddette viene dedotto quanto il lavoratore eventualmente abbia diritto a percepire da istituti previdenziali ed assistenziali.
12. 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 e l'indennità sostitutiva di preavviso previsti dal presente contratto.
13. Scaduti i termini massimi indicati nel precedente punto 8, al lavoratore ammalato che ne faccia richiesta potrà essere concessa la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo fino a diciotto mesi; in tal caso questo ulteriore periodo di assenza, non retribuita, non sarà ritenuto utile ai fini del trattamento di fine rapporto di lavoro né ad alcun altro effetto.
14. 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. 46 (Provvedimenti disciplinari) del presente contratto.
15. Nell'applicazione del presente articolo le aziende valuteranno con la massima attenzione la situazione dei lavoratori affetti da gravi patologie.
16. Le malattie cadenti nei periodi di astensione facoltativa per gravidanza e puerperio o di aspettativa, nonché di assenza ai sensi dell' art. 32 del presente contratto, non danno luogo ad alcun trattamento economico di malattia poiché in tali ipotesi trovano applicazione le discipline economico-normative previste per le predette assenze.
17. Le assenze dal servizio non utili ai fini del riconoscimento dell'anzianità sospendono il periodo triennale di cui al precedente comma 9.

18. Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio non interrompe il computo del predetto periodo triennale eventualmente già in atto, ma sospende la corresponsione del relativo trattamento economico di malattia.
19. Nel caso in cui la 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.
20. Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

ART. 37 - INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

1. L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente, salvo casi di forza maggiore, dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.
2. Il lavoratore, in caso di infortunio sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto:
 - a) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
 - b) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.
3. Nei casi di infortunio sul lavoro e malattia professionale, il lavoratore non in prova assunto con contratto a tempo indeterminato ha diritto, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, al trattamento economico nelle misure e per i periodi fissati al comma 8 dell'art. 36 (Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro), con deduzione di quanto l'Istituto assicuratore dovesse eventualmente corrispondergli direttamente.
4. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiamano le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso.

5. Superato il termine di conservazione del posto come sopra determinato, l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento previsto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
Qualora al superamento di detto periodo il lavoratore ritenga di non poter riprendere servizio questi potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.
Qualora l'azienda non proceda al licenziamento e il lavoratore non risolva volontariamente il rapporto di lavoro, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti, salva la decorrenza dell'anzianità ai fini del preavviso.
6. Nei casi in cui a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, la conseguente invalidità parziale non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, compatibilmente con le esigenze organizzative, l'azienda individuerà soluzioni compatibili con la ridotta capacità del lavoratore.
7. Per i lavoratori coperti da assicurazione obbligatoria e da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo.
8. I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nel luogo di lavoro.

ART. 38 - TUTELA DELLA MATERNITA'

1. In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.
2. Nei periodi di interdizione obbligatoria dal lavoro previsti dalla legge, alla lavoratrice verrà corrisposta la normale retribuzione, con deduzione di quanto la stessa abbia diritto di percepire dall'INPS a titolo di indennità di maternità.

3. Ove durante il suddetto periodo di interruzione del servizio intervenga la malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 36 (Trattamento di malattia), a partire dal giorno in cui la malattia stessa si è manifestata e semprechè dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

ART. 39 -TUTELE SPECIFICHE

PORTATORI DI HANDICAP

1. 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, ancorché non 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, così come integrate dalla legge n. 53/2000.
2. Allo scopo di favorire, nel rispetto della quota d'obbligo prevista dalla legge n. 68/99, l'inserimento dei portatori di handicap in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze tecnico/impiantistiche, le aziende si adopereranno per assicurare adeguate condizioni di sicurezza e di agibilità dei posti di lavoro.

LAVORATORI AFFETTI DA PATOLOGIE DERIVANTI DA USO DI SOSTANZE STUPEFACENTI

3. Ai sensi e per gli effetti del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta

all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

4. Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato D.P.R..
5. Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.
6. Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.
7. Previa richiesta scritta, l'azienda concederà ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa - compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive - non superiore a quattro mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori ad un mese.
8. Durante i suddetti periodi di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.
9. Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

ART. 40 - DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

1. La retribuzione dei lavoratori è contabilmente determinata in misura mensile.
2. La retribuzione oraria dei lavoratori anche ai fini dei vari istituti contrattuali, salvo diverse indicazioni, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito, nonché gli altri compensi già eventualmente fissati a mese ed aggiungendo a tali valori gli altri elementi orari della retribuzione, quali incentivi, indennità varie, ecc. L'ammontare così ottenuto verrà moltiplicato per le ore lavorate e per quelle contrattualmente dovute.
3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione di cui sopra per 26.

ART. 41 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di servizio maturato e valido ai fini dell'anzianità, al riconoscimento di un importo in cifra fissa nella misura riportata nella seguente tabella, per ciascun livello retributivo, limitatamente a sette bienni maturati a partire dalla data di assunzione:

Livello	Importo mensile lordo
7°	59.500
6°	54.400
5°	49.500
4°	47.200
3°	45.000
2°	41.700

2. Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

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

NORME TRANSITORIE

5. Per i lavoratori nei confronti dei quali già trova applicazione - alla data di stipula del presente accordo - la disciplina degli aumenti periodici di anzianità così come definiti nell'articolo di cui sopra, il nuovo valore dello scatto verrà attribuito per il numero degli aumenti periodici che matureranno a decorrere dalla predetta data.
6. Gli aumenti periodici già maturati continueranno ad essere corrisposti negli importi a suo tempo riconosciuti.
7. L'anzianità in corso è utile alla maturazione del successivo scatto nell'ambito dei complessivi sette previsti.
8. Le parti convengono che il riconoscimento del nuovo importo degli aumenti periodici di anzianità all'atto dell'applicazione del presente contratto non costituisce passaggio a livello superiore del sistema di classificazione.
9. Per i lavoratori cui, alla data di stipula del presente accordo, trovi applicazione una differente disciplina degli aumenti periodici, verranno adottati i seguenti criteri:
?? ai lavoratori che non abbiano ancora maturato cinque aumenti periodici di anzianità, verranno mantenuti in cifra gli importi già percepiti e l'anzianità in corso sarà utile alla maturazione del successivo scatto al nuovo valore, nell'ambito dei complessivi sette previsti.

?? ai lavoratori che, entro la data del 31 dicembre 1998, abbiano già maturato cinque aumenti periodici, verranno riconosciuti, ai nuovi valori, altri due scatti, il primo dei quali decorrerà dal 1° gennaio 2001. Analoga disciplina, ma con decorrenza dalla naturale scadenza del biennio, troverà applicazione nei confronti dei lavoratori che maturino i cinque aumenti periodici nel periodo successivo al 31 dicembre 1998.

ART. 42 - TREDICESIMA MENSILITÀ

1. L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato all'intera retribuzione mensile percepita.
2. La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.
3. Nel caso di inizio o di cessazione 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 anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore a quindici giorni va considerata a questi effetti come mese intero.
4. Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Ai soli fini dei rapporti con gli enti previdenziali e senza pregiudizio per la retribuzione contrattualmente dovuta ai lavoratori, le parti dichiarano che la quota di tredicesima mensilità e di altre eventuali retribuzioni differite, corrisposta al lavoratore per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

ART. 43 - TRASFERTE

1. Al lavoratore inviato dall'azienda, per esigenze di servizio, fuori dal suo normale ambito territoriale di impiego, verranno rimborsate, qualora egli non possa usufruire dei servizi aziendali, le spese effettive di viaggio corrispondenti all'utilizzo dei mezzi normali di trasporto nonché, in relazione alla necessità di consumare uno o più pasti e/o di pernottare fuori dalla abituale residenza, le spese di vitto e alloggio, ovvero verrà corrisposta una indennità di trasferta giornaliera (diaria).
2. Gli importi del suddetto rimborso spese o della diaria saranno riferiti ai trattamenti individuati secondo le prassi in atto a livello aziendale.
3. Le indennità riconosciute al personale in trasferta sono escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

ART. 44 - PREMIO DI RISULTATO

1. La contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un Premio di Risultato calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
2. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti esamineranno preventivamente, in apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive e occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.
3. Gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di Risultato saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al

punto precedente, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al primo comma.

4. L'erogazione del Premio di Risultato avrà caratteristiche di non determinabilità a priori e, a seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento di cui al primo comma potrà essere anche totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità definiti dalle parti in sede aziendale.
5. Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali in materia di Premio di Risultato non potranno essere presentate prima del secondo semestre dell'anno 2001, salve le scadenze successive già concordate a livello aziendale. Sono fatti salvi i negoziati in corso di svolgimento alla data di sottoscrizione del presente contratto.

ART. 45 - RAPPORTI IN AZIENDA

1. Le caratteristiche proprie del servizio fornito dalle imprese di gestione di reti e servizi di telecomunicazioni richiedono un elevato livello di collaborazione e senso di responsabilità da parte dei lavoratori nell'espletamento dei compiti loro affidati. In tale quadro, pertanto, tenuto soprattutto conto dell'esigenza di garantire alla clientela il miglior grado di servizio, i rapporti in azienda dovranno ispirarsi ai seguenti principi.
2. In armonia con la dignità del lavoratore i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e urbanità.
3. Nell'ambito del rapporto di lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.
4. I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione.
5. Dovranno essere osservate le norme di legge e del presente contratto, i regolamenti aziendali e le disposizioni di servizio ed in particolare l'attività lavorativa assegnata andrà eseguita con la diligenza, la professionalità e l'impegno necessari per assicurare il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

6. Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze con espresso divieto di fare variazioni o cancellature sulla scheda/badge, di ritirare quella di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio controllo, nonché di compiere volontariamente movimenti irregolari degli strumenti di controllo delle presenze.
7. Il lavoratore che non avrà fatto il regolare movimento della scheda/badge sarà considerato ritardatario e quando non possa far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro sarà considerato assente.
8. Si dovrà mantenere assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda ed il più stretto riserbo, anche successivamente alla cessazione dal servizio, su notizie e dati riservati riconducibili alla sfera di interessi dell'azienda.
9. Il lavoratore non dovrà trarre profitto, anche a prescindere da eventuali danni causati all'azienda stessa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni né esplicitare direttamente o per interposta persona, anche fuori dall'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che possano determinare, anche indirettamente, un conflitto di interessi con l'Azienda; in particolare dovrà astenersi da qualunque attività o da qualsiasi forma di partecipazione, diretta o indiretta, in imprese od organizzazioni di fornitori, clienti, concorrenti e distributori.
10. Durante l'orario giornaliero il lavoratore dovrà disimpegnare con assiduità e diligenza i compiti attribuitigli, mantenere nei rapporti con la clientela una condotta uniformata a principi di correttezza e di integrità, non attendere ad occupazioni estranee al servizio e, in periodo di malattia od infortunio, ad attività lavorativa ancorché non remunerata.
11. I lavoratori non dovranno sottrarre o danneggiare i beni materiali o immateriali in proprietà o in uso alla azienda compreso il patrimonio informatico. Inoltre non dovranno falsificare o alterare dati, documenti, apparecchiature, procedure o software aziendali né duplicare, installare e/o detenere programmi ed ogni altro prodotto software senza esplicita autorizzazione.
12. Non è possibile valersi di mezzi di comunicazione, di strumenti informatici, di collegamenti in rete o di quant'altro ancora è di proprietà o in uso dell'azienda per ragioni che non siano di servizio.

13. Dovranno essere scrupolosamente osservate le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'azienda da parte del personale e non potranno essere introdotte - salvo che non siano debitamente autorizzate - persone estranee nei locali non aperti al pubblico.
14. Nei confronti di colleghi, clienti e terzi, i lavoratori dovranno attenersi a comportamenti improntati al massimo rispetto della condizione sessuale, della dignità e del diritto della persona e conseguentemente astenersi dal porre in essere comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali anche perpetrate deliberatamente in ragione della posizione ricoperta.
15. Le infrazioni a tali disposizioni come previsto nei successivi artt. 46 e 47 daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 48.
16. Quando sia richiesto dalla natura del comportamento del lavoratore o dalla necessità di effettuare accertamenti in relazione al comportamento medesimo, l'azienda può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio.

ART. 46 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni di legge, contrattuali o di normativa aziendale può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:
 - a) richiamo verbale;
 - b) ammonizione scritta;
 - c) multa non superiore a tre ore della retribuzione base;
 - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
 - e) licenziamento per mancanze ai sensi del successivo art. 48.
2. Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

3. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.
4. Se il provvedimento non verrà comunicato entro i dieci giorni successivi alla ricezione di tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.
5. Il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.
6. La adozione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.
7. I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle controversie individuali (cfr. art. 7 Reclami e controversie).
8. Il licenziamento per mancanze di cui al successivo art. 48 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della l. 15 luglio 1966, n.604, confermate dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n.300, anche nel testo introdotto dall'art. 1 della legge n.108 del 1990.
9. Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

ART. 47 - AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE E SOSPENSIONI

1. Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:
 - a) non si presenti in servizio o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello di inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
 - b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - c) non osservi una condotta uniformata a principi di correttezza verso i colleghi e/o compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
 - d) non mantenga nei rapporti con i clienti o con i fornitori condotta uniformata a principi di correttezza;
 - e) esegua negligenemente il lavoro affidatogli e/o arrechi per colpa danni a tutto quanto forma oggetto del patrimonio dell'azienda;
 - f) esegua all'interno dell'azienda attività di lieve entità per conto proprio o di terzi fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione, ma con uso di mezzi dell'azienda medesima;
 - g) introduca persone non autorizzate in locali aziendali;
 - h) ponga in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale;
 - i) durante l'orario di lavoro venga trovato in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti;
 - l) in altro modo non osservi le disposizioni di legge, del presente contratto, le procedure e i regolamenti aziendali e le norme interne in materia di sicurezza e di igiene sul lavoro;
 - m) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esista e sia indicato da apposito cartello;

2. L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo. La multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.
3. L'elencazione sopra riportata deve intendersi a titolo esemplificativo e non esaustivo facendo salvo il principio dell'analogia per quanto applicabile.
4. L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto assicuratore.

ART. 48 - LICENZIAMENTO PER MANCANZE

A – LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

1. In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 47 (Ammonizioni scritte, multe e sospensioni), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla seguente lettera B.
2. A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:
 - a) l'insubordinazione ai superiori;
 - b) la rissa nel luogo di lavoro, fuori dai reparti operativi;
 - c) i danni rilevanti arrecati per colpa grave a tutto quanto forma oggetto del patrimonio dell'azienda;
 - d) l'assenza ingiustificata per un periodo superiore a 4 giorni consecutivi o ripetuta per 3 volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
 - e) l'abbandono del posto di lavoro da parte del personale addetto a mansioni di sorveglianza, custodia e controllo, al di fuori delle ipotesi previste dal punto e) della lettera B;
 - f) l'utilizzo di prodotti "software" o altri mezzi in uso all'azienda per eseguire attività connesse a finalità personali dalle quali derivi direttamente o indirettamente un lucro per il lavoratore e/o un danno per l'azienda;
 - g) i comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale, nelle fattispecie più gravi, allorquando il comportamento sia comunque riconducibile alla sfera del rapporto gerarchico;
 - h) la recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 47, qualora siano stati applicati due provvedimenti di sospensione nell'ambito del biennio precedente;

- i) la condanna ad una pena detentiva con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore.

B) LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

- 3. In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.
- 4. A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:
 - a) la grave insubordinazione ai superiori;
 - b) la rissa nel luogo di lavoro, all'interno dei reparti operativi;
 - c) i danni rilevanti arrecati per dolo a tutto quanto forma oggetto del patrimonio dell'azienda;
 - d) la sottrazione, la manomissione o la distruzione intenzionali di tutto quanto forma oggetto del patrimonio materiale e/o immateriale dell'azienda;
 - e) l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro, da cui possa derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
 - f) il furto in azienda;
 - g) lo svolgimento, a titolo gratuito od oneroso, di attività in contrasto o in concorrenza anche indiretta con l'azienda, ivi compresa qualunque forma di partecipazione in imprese od organizzazioni di fornitori, clienti, concorrenti o distributori;
 - h) lo svolgimento di altra attività lavorativa, ancorché non remunerata, in dichiarato stato di malattia o di infortunio;
 - i) la richiesta o l'accettazione, a qualsiasi titolo, di compensi di carattere economico in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
 - l) la violazione del segreto sugli interessi dell'azienda, del segreto telefonico e/o di quello delle comunicazioni come definiti dalla vigente legislazione penale (titolo XII, libro II, capo III, sez. V del Codice Penale);
 - m) l'introduzione di persone non autorizzate in locali aziendali allorché da tale comportamento derivi un grave pregiudizio all'azienda;
 - n) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti.

ART. 49 - SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE

1. In caso di licenziamento di cui all'art.48 (Licenziamento disciplinare), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di quindici giorni.
2. Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

ART. 50 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

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 nessuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità di servizio e del livello professionale a cui appartiene il lavoratore.

<i>Anni di servizio</i>	<i>Livelli 1,2,3,4</i>	<i>Livello 5</i>	<i>Livelli 6,7</i>
Fino a 5	1 mese	1,5 mesi	2 mesi
Oltre 5 e fino a 10	1,5 mesi	2 mesi	3 mesi
Oltre 10	2 mesi	2,5 mesi	4 mesi

2. I termini della disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
3. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
4. E' facoltà della parte che riceve il preavviso di interrompere il rapporto sia all'inizio sia nel corso del preavviso, corrispondendo all'altra parte una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di preavviso non compiuto.

5. Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

6. Il licenziamento e le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

ART. 51 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29 maggio 1982 n. 297;
2. Il pagamento del trattamento di fine rapporto spettante avverrà entro trenta giorni dalla data di pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare per la rivalutazione del trattamento maturato.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 codice civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

ART. 52 - FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. E' istituita la previdenza complementare per i dipendenti delle aziende che applicano il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.
2. A tal fine è istituita una specifica Commissione bilaterale paritetica composta da sei rappresentanti per Confindustria e sei per Cgil, Cisl e Uil che dovrà individuare, entro la fine del corrente anno, le soluzioni tecniche più adeguate per consentire la trasformazione del fondo Telemaco, attraverso le necessarie e conseguenti modifiche dello Statuto e del Regolamento.

Con accordo fra le parti stipulanti saranno successivamente stabilite misure, modalità e termini della contribuzione al Fondo, in modo tale da promuoverne l'operatività non appena acquisite le necessarie autorizzazioni di legge.

3. Per i lavoratori già iscritti a fondi di settore già operativi, sarà salvaguardata la continuità di iscrizione a tali fondi fino all'avvenuta trasformazione del fondo Telemaco.

Quanto sopra sarà oggetto di specifica intesa con i fondi interessati.

RETRIBUZIONE CCNL (DA VALERE SINO AL 31. 12. 2000)

LIVELLI	MINIMI	PAR.MINIMI	CONTING.	EDR	TOTALE
QUA.- 7°	1.656.000	222	1.027.976	20.000	2.703.976
6°	1.472.000	198	1.020.386	20.000	2.512.386
5°	1.200.000	161	1.008.957	20.000	2.228.957
4°	1.083.000	145	1.002.652	20.000	2.105.652
3°	989.800	133	999.245	20.000	2.009.045
2°	878.000	118	995.300	20.000	1.893.300
1°	745.000	100	989.940	20.000	1.754.940

Ai lavoratori inquadrati nel 7° livello è corrisposto un elemento retributivo pari a lire 115.000 mensili lorde.

Ai quadri è corrisposta una indennità di funzione pari a lire 190.000 mensili lorde, comprensive dell'elemento retributivo previsto per i lavoratori inquadrati nel 7° livello.

LIVELLI	AUMENTI DEI MINIMI TABELLARI	AUMENTI DEI MINIMI TABELLARI	AUMENTI DEI MINIMI TABELLARI
	DAL 1° GENNAIO 2001	DAL 1° GENNAIO 2002	TOTALE
7	62.000	49.000	111.000
6	56.000	43.000	99.000
5	45.500	35.000	80.500
4	41.000	31.500	72.500
3	37.500	29.000	66.500
2	34.000	25.000	59.000
1	28.000	22.000	50.000

Gli importi di aumento dei minimi tabellari sopra indicati sono stati determinati, secondo i criteri di calcolo del Protocollo 23 luglio 1993, assumendo convenzionalmente a base di computo il valore punto pari a lire 27.500 rapportato al parametro 161.

QUOTE CONTRATTO

Le Organizzazioni sindacali stipulanti provvederanno a proprie spese e cura alla stampa del testo del Contratto collettivo nazionale di lavoro 28 giugno 2000. Una copia dello stesso verrà distribuita a tutti gli iscritti alle Organizzazioni sindacali.

Le Organizzazioni sindacali comunicheranno alla Confindustria che i contributi sindacali previsti dall'art. 13, afferenti al mese di novembre 2000, saranno aumentati di lire 20.000 a titolo di "quota contratto", e saranno trattenuti in occasione del saldo del mese suddetto.

Di ciò le Organizzazioni sindacali daranno notizia ai lavoratori entro il 25 ottobre 2000 mediante comunicato - da affiggersi a cura delle RSU negli appositi spazi previsti dall'art. 25 della legge n. 300/1970 – eguale per tutto il territorio nazionale.

I lavoratori iscritti che intendessero eventualmente non acquistare copia del contratto dovranno rivolgersi alla RSU affinché provveda a darne comunicazione alla Direzione dell'azienda in tempo utile per evitare la trattenuta.

Le operazioni di distribuzione dei volumi del contratto saranno svolte da un incaricato della Direzione dell'azienda assistito da un rappresentante sindacale aziendale.

Su richiesta delle Organizzazioni sindacali – che ne daranno notizia sempre a mezzo del suddetto comunicato – le aziende inseriranno nella busta paga o nell'acconto del mese di novembre 2000 dei lavoratori risultanti non iscritti ad alcuna Organizzazione sindacale, una comunicazione con la quale verrà loro offerto di acquistare una copia del

nuovo CCNL al prezzo di lire 40.000 da trattenere a cura dell'azienda con il saldo del mese di dicembre 2000.

I lavoratori che intendono accogliere l'invito delle Organizzazioni sindacali dovranno restituire alla Direzione dell'azienda l'apposito tagliando – compilato in ogni sua parte – allegato al comunicato di cui sopra.

L'azienda darà tempestiva comunicazione alla RSU del numero dei lavoratori non iscritti ad alcuna Organizzazione sindacale che hanno aderito all'iniziativa.

La distribuzione del volume del contratto a questi lavoratori avverrà con le modalità indicate nel precedente comma 5.

Le quote contratto verranno versate a cura dell'azienda al conto corrente intestato.....

LETTERA DI INTENTI TRA CONFINDUSTRIA E CGIL, CISL UIL SUL CONTRATTO DI SETTORE TLC.

Fermo restando quanto previsto dalla Parte seconda, Disciplina dei diritti sindacali, di cui all'art. 8 (Rappresentanze Sindacali Unitarie), le parti firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro si danno reciprocamente atto che il sistema di relazioni sindacali è quello basato sulle Rappresentanze sindacali Unitarie (RSU), così come previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e come regolato successivamente dall'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993.

In tal senso, perciò, le funzioni riconosciute per legge alle Rappresentanze Sindacali Aziendali vengono esercitate dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie che sono titolari di tutti i relativi diritti, poteri e tutele.

Tuttavia, in considerazione sia della rapida evoluzione tecnologica sia del costante inserimento di soggetti imprenditoriali all'interno del settore, anch'esso attraversato da continui processi di mutamento organizzativo e produttivo, Confindustria e CGIL, CISL e UIL, entro diciotto mesi dalla stipula del presente CCNL effettueranno uno specifico monitoraggio al fine di valutare la dimensione quantitativa e territoriale delle RSU.

Entro il corrente anno, le Organizzazioni sindacali stipulanti indiranno le elezioni delle RSU nel maggior numero di aziende. A tal fine Confindustria e le Associazioni territorialmente competenti assicureranno, ai sensi dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, la prevista collaborazione.

RAPPRESENTANZA CATEGORIALE

In attesa di una specifica compiuta reciproca rappresentanza categoriale, con riferimento all'esercizio dei diritti sindacali previsti dal C.C.N.L., le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL provvederanno ad indicare i soggetti appositamente delegati in loro rappresentanza.

Scambio di lettere tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 25 ottobre 1999.

INDICE

?? Nota di intenti	pag. 2
?? Premessa	pag. 3
?? Campo di applicazione	pag. 4

PARTE PRIMA – DISCIPLINA DEL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI	pag. 5
Art. 2 FORMAZIONE PROFESSIONALE	pag. 9
Art. 3 ASSETTI CONTRATTUALI	pag. 11
Art. 4 DECORRENZA E DURATA	pag. 14
Art. 5 GARANZIA PER PRESTAZIONI INDISPENSABILI	pag. 14
Art. 6 COMITATI AZIENDALI EUROPEI	pag. 15
Art. 7 RECLAMI E CONTROVERSIE	pag. 15

PARTE SECONDA – DISCIPLINA DEI DIRITTI SINDACALI

Art. 8 RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE	pag. 16
Art. 9 PERMESSI PER MOTIVI SINDACALI E PER CARICHE ELETTIVE	pag. 17
Art.10 ASSEMBLEA	pag. 18
Art.11 DIRITTO DI AFFISSIONE	pag. 19
Art.12 LOCALI	pag. 19
Art.13 CONTRIBUTI SINDACALI	pag. 20

PARTE TERZA – DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

SEZIONE 1 – COSTITUZIONE E FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.14 ASSUNZIONE	pag. 21
Art.15 PERIODO DI PROVA	pag. 22
Art.16 CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	pag. 23
Art.17 PRESTAZIONI DI LAVORO TEMPORANEO	pag. 25
Art.18 CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	pag. 26
Art.19 CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO E CONTRATTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO	pag. 28
Art.20 CONTRATTO DI APPRENDISTATO	pag. 28
Art.21 CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO	pag. 30
Art.22 TELELAVORO	pag. 31

SEZIONE 2 – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.23 CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE	pag. 33
Art.24 MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI	pag. 48
Art.25 TRASFERIMENTI	pag. 48
Art.26 ORARIO DI LAVORO	pag. 49
Art.27 REPERIBILITÀ	pag. 53
Art.28 GIORNI FESTIVI	pag. 54
Art.29 RIPOSO SETTIMANALE	pag. 56
Art.30 LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO	pag. 56
Art.31 FERIE	pag. 60
Art.32 ASSENZE, PERMESSI, CONGEDI, ASPETTATIVA	pag. 62
Art.33 DIRITTO ALLO STUDIO	pag. 63
Art.34 FACILITAZIONI PARTICOLARI PER LA FREQUENZA AI CORSI	pag. 63
Art.35 SERVIZIO MILITARE, VOLONTARIATO CIVILE E COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO	pag. 64

Art.36 TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO	pag. 65
Art.37 INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI	pag. 68
Art.38 TUTELA DELLA MATERNITA'	pag. 69
Art.39 TUTELE SPECIFICHE	pag. 70
Art.40 DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA	pag. 72
Art.41 AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'	pag. 72
Art.42 13^ MENSILITA'	pag. 74
Art.43 TRASFERTE	pag. 75
Art.44 PREMIO DI RISULTATO	pag. 75
Art.45 RAPPORTI IN AZIENDA	pag. 76
Art.46 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	pag. 78
Art.47 AMMONIZIONI, MULTE E SOSPENSIONI	pag. 80
Art.48 LICENZIAMENTO PER MANCANZE	pag. 81
Art.49 SOSPENSIONE CAUTELARE	pag.83
Art.50 PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI	pag. 83
Art.51 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	pag. 84
Art.52 FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE	pag. 85

ALLEGATI

?? Allegato 1	Minimi Tabellari	pag. 86
?? Allegato 2	Quote contratto	pag. 87
?? Allegato 3	Lettera di intenti tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil sul contratto di settore TLC	pag. 89
?? Allegato 4	Rappresentanza categoriale	pag. 90
?? Allegato 5	Scambio di lettere tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 25 ottobre 1999	pag. 91
?? Accordi Interconfederali:	Contratto di formazione e lavoro RSU, RLS	