

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER I LAVORATORI DELLA SIP - SOCIETA' ITALIANA PER
L'ESERCIZIO DELLE TELECOMUNICAZIONI p.a.

30 Giugno 1992

Il giorno 30 giugno 1992 è stata sottoscritta la stesura relativa al rinnovo del CCL per i lavoratori dipendenti dalla SIP, secondo quanto contenuto nell'accordo di pari data e come risulta dal testo seguente

TRA

La Delegazione SIP - INTERSIND costituita dai Signori: Dott. Ettore Attolini, Dott. Cesare Stumpo, Dott. Giuseppe Depaoli, Dott. Gesualdo Police, in rappresentanza dell'ASSOCIAZIONE SINDACALE INTERSIND, e dai Signori: Dott. Tomaso Tommasi, Dott. Paolo Francalancia, Dott. Vincenzo Armaroli, Dott. Mario Barone, Dott. Giuseppe Bellieni, Dott. Enrico Bosco, Dott.ssa Nicoletta Camerini, Dott. Ilio Carlini, Dott. Maurizio Casale, Dott. Marco Cevenini, Dott. Filippo Cusumano, Dott. Luciano D'Aloe, Dott. Renato Dattilo, Dott. Paolo De Marchi, Dott. Luigi Falco, Dott. Gabriele Gabrielli, Sig. Giovanni Garau, Dott. Lucio Giglio, Dott. Antonio Migliardi, Dott. Stefano Montanari, P.I. Francesco Moruzzi, Dott. Salvatore Pettineo, Dott. Salvatore Pivetti, Dott. Bruno Ramot, Dott. Rodolfo Rosati, Dott. Gianpaolo Spallarossa, Dott. Marco Zaccheddu, Dott. Marco Zedda, in rappresentanza della SIP - SOCIETA' ITALIANA PER L'ESERCIZIO DELLE TELECOMUNICAZIONI p.a.

E

la Delegazione FILPT-CGIL, SILTE/FPT-CISL, UILTE-UIL, rappresentata dai Signori:

Per la FILPT-CGIL: Carmelo Romeo, Segretario Generale; Rosario Trefiletti, Segretario Generale Aggiunto; Giovanna Bogni, Luciano Di Stefano, Tania Ferrari, Maurizio Ghetti, Piero Leonesio, Giuseppe Pagliarani, Pasquale Ruzza, Segretari Nazionali; Mario Aloschi, Francesco Arena, Giuseppe Astone, Domenico Avanzo, Sergio Bacco, Giovanni Balzarini, Pierangelo Barisio, Riccardo Barone, Gino Bartolini, Maurizio Baschieri, Caterina Bertinelli, Piero Binazzi, Renzo Brunoldi, Anna Busnelli, Domenico Calabrò, Ferruccio Camilloni, Paolo Capello, Francesco Capisani, Raffaele Capone, Gianni Cappelletti, Salvatore Carta, Lorenzo Castellani, Massimo Cestaro, Mirella Chiaramonte, Luigi Ciacci, Salvatore Cirillo, Franco Convito, Velio Crepaldi, Nicola De Giosa, Maurizio Evangelisti, Stefano Facin, Giorgio Fasano, Elide Fatica, Adriano Fontanili, Cinzia Fumasoni, Sergio Grottini, Giuseppe Iafelice, Carlo Iegri, Luigi Incoletti, Giovanni Loero, Pietro Mangione, Costantino Marino, Daniele Mazzoni, Alberto Messi, Pietro Montesanto, Lamberto Moschini, Giuseppe Nogara, Giuseppe Oliverio, Antonio Palermo, Maria Grazia Pani, Antonio Percuoco, Anna Petrone, Candida Petrucci, Giuseppe Polizzi, Agostino Portanova, Guido Pucci, Paolo Puglisi, Franco Pugno, Guido Pungetti, Maurizio Quadrana, Renato Rabellino, Raffaele Romano, Domenico Sbordone, Emilio Stefanazzi, Luciano Tarì, Saverio Valerio, Lucio Vescovi, componenti la Delegazione.

Per il SILTE/FPT-CISL: Franco Domeneghini, Segretario Generale; Oreste Abbà, Luigi Aiello, Aldo Albano, Paolo D'Ulivo, Mario Morganti, Attilio Scarponi, Segretari Nazionali; Ugo Albanese, Severino Allena, Alberto Argentati, Roberto Barsi, Giancarlo Barucco, Donatello Bertozzi, Enrico Bonelli, Luciano Bonet, Luigi Cervi, Giancarlo Consonni, Graziano Cusano, Rodolfo Damiani, Sandro De Santis, Adriano Di Gregorio, Giuseppe Di Pasquale, Giovanni Diana, Giovanni Donato, Francesco D'Ambrosio, Antonio Filosa, Giovanni Foti, Pasquale Garaguso, Urbano Gerola, Giovanni Giometto, Marco Gocini, Vincenzo Iacovino, Pietro La Barbera, Franco Lanzarini, Carmelo Marzano, Michele Mastropietro, Giancarlo Monsignorini, Ettore Naldi, Antonino Pantoni, Isidoro Pavesi, Franco Pedriale, Adriano Pelos, Lorenzo Pomini, Antonio Rade, Remo Sau, Inno Serra, Edoardo Tarsia, Claudio Testi, Pierluigi Tolardo, Giovanni Ursoleo, Crescenzo Verde, componenti la Delegazione.

Per la UILTE-UIL: Luigi Ferrando, Segretario Generale; Roberto Castagna, Giacinto Menis, Carlo Piccialuti, Pasquale Rivetti, Segretari Nazionali; Franco Alessi, Luigi Angeletti, Angelo Belafatti, Ferruccio Bonetti, Enrico Buresta, Giovanni Calcagno, Giuseppe Cannataro, Giorgio Cerovaz, Gerardo Cicchetti, Antonio Corrado, Giovanni Cottadellucci, Antonio De Maria, Giuseppe Di Simone, Stella Donargo, Carmelo Duro, Gabriele Fagnani, Giovanni Fenu, Gianfranco Flego, Marina Frezza, Paolo Galiazzo, Maria Grazia Giordano, Giovanni Lauro, Fedele Leo, Marcella Longhi, Patrizia Marras, Giuseppe Mungo, Giampaolo Pili, Giovanni Reitano, Giovanni Rossi, Roberto Ruvineti, Antonio Sentenza, Matteo Spadafora, Ennio Spadolini, Nicola Stasolla, componenti la Delegazione.

Art. 1 - PREMESSA

Il presente contratto collettivo disciplina i rapporti di lavoro fra la SIP - SOCIETA' ITALIANA PER L'ESERCIZIO DELLE TELECOMUNICAZIONI p.a. - detta nel testo "La Società" - ed i suoi dipendenti - detti nel testo "I lavoratori" - salvo le speciali disposizioni per il personale a tempo parziale e per il personale straordinario, previste dal contratto medesimo.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 2 - ASSUNZIONE

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

- a) la data di assunzione;
- b) il livello retributivo e la posizione di lavoro di appartenenza ai sensi dell'art. 12 del presente contratto;
- c) la sede di lavoro;
- d) il trattamento economico iniziale;
- e) la durata dell'eventuale periodo di prova.

2. Nella lettera di assunzione sarà inoltre specificato che al lavoratore viene consegnata copia del presente contratto.

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

- a) la carta di identità o altro documento equivalente (in visione);
- b) il libretto di lavoro;
- c) il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi;
- d) il certificato di nascita;
- e) il certificato di cittadinanza;
- f) il certificato di residenza di data non anteriore a tre mesi (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio fiscale, ove questo sia diverso dalla residenza);
- g) il certificato degli studi compiuti;
- h) l'eventuale documento del servizio militare;
- i) gli eventuali certificati di lavoro;
- l) lo stato di famiglia;
- m) le tessere e i libretti delle assicurazioni sociali (qualora ne sia in possesso);
- n) tre fotografie formato tessera;
- o) copia del certificato di attribuzione del numero di codice fiscale;
- p) ogni altro documento che la Società ritenesse opportuno richiedere per ragioni amministrative, fiscali e previdenziali.

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

5. Nelle assunzioni sarà tenuto particolare conto delle domande presentate dai figli dei lavoratori deceduti o che siano cessati dal servizio per raggiunto limite di età, per invalidità o per malattia. Nel caso di lavoratore deceduto o cessato dal servizio per invalidità o per malattia, in mancanza di figli o quando gli stessi non siano in età che ne consenta l'assunzione, sarà tenuto particolare conto della domanda presentata dal coniuge.

6. Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti di residenza e di domicilio.

Art. 3 - PERIODO DI PROVA

1. Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova. Detto periodo non può essere superiore a mesi sei per i lavoratori dei livelli 1, 2, 3, 4, 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 causa di forza maggiore, nel qual caso il periodo di prova verrà protratto per un tempo corrispondente alla durata dell'assenza.

3. Durante il periodo di prova il trattamento economico non può essere inferiore a quello minimo stabilito dal presente contratto per il livello di assegnazione.

4. Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso.

5. Ferma restando per la Società la facoltà di risolvere, durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro senza preavviso, le assenze per malattia o per infortunio del personale in periodo di prova - ove la Società non si avvalga della predetta facoltà all'inizio o durante le assenze stesse - sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per il corrispondente personale non più in prova.

6. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque momento, oppure per iniziativa della Società durante il primo mese, la retribuzione viene corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora la risoluzione avvenga invece oltre il termine predetto, viene corrisposta al lavoratore la retribuzione fino alla metà od alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione stessa avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese.

7. Trascorso il periodo di prova senza che da una delle due parti il rapporto di lavoro sia stato risolto, il lavoratore si intende confermato in servizio e gli verrà riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti, comprese le norme relative alla previdenza.

PERSONALE A TEMPO PARZIALE E STRAORDINARIO

Art. 4 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può determinarsi o mediante assunzione in tale forma in posizioni di lavoro compatibili con l'istituto, o per effetto, a richiesta del personale ordinario in servizio, della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere ammesso, di massima, per tutte le categorie professionali.

Restano comunque esclusi, attese le vincolanti esigenze di servizio, i seguenti lavoratori:

- quadri ed impiegati aventi funzioni direttive su altro personale;
- personale turnista (fatta eccezione per il personale addetto ai Servizi d'utenza);
- personale che opera in squadra.

La percentuale massima di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale non potrà superare complessivamente il 12%, da calcolarsi sul personale in forza presso le singole unità produttive.

3. Non prima di un triennio dalla data di costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale, potrà essere presentata domanda da parte del lavoratore volta a trasformare il rapporto a tempo pieno, il cui accoglimento sarà valutato dalla Società sulla base delle esigenze di servizio, salvo che non si verifichino esigenze assunzionali a tempo pieno nella unità produttiva di appartenenza, per la medesima posizione di lavoro nella quale il lavoratore è inserito o per posizione omologa.

Il predetto termine non ha efficacia nei confronti dei lavoratori che attestino il mantenimento dell'iscrizione per più di due anni dalla costituzione del rapporto a tempo parziale nella prima classe delle liste di collocamento, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 863/84 e per gli effetti dell'art. 25, punto 5, della legge n. 223/91.

Il contratto di lavoro a tempo parziale va stipulato per iscritto e deve indicare la durata dell'orario normale di lavoro.

4. La domanda del lavoratore ordinario volta alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, potrà essere accolta compatibilmente con le esigenze di servizio (quali, ad esempio, eccessivo numero di richieste in uno stesso punto organizzativo).

L'accoglimento delle domande di trasformazione a tempo parziale avverrà sulla base delle seguenti priorità:

- a) lavoratori con figli di età inferiore a tre anni: la priorità potrà valere per un solo coniuge;
- b) lavoratori studenti di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- c) altre motivazioni, in particolare di carattere familiare.

Le domande dovranno essere presentate ai competenti uffici del personale con preavviso e secondo modalità da definire a livello regionale.

La facoltà di ripristino del rapporto a tempo pieno per i lavoratori che abbiano ottenuto la trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo parziale, è ammessa, per ciascun anno ed in ogni singola unità produttiva, entro il limite massimo del 50% del personale suddetto in forza nell'unità produttiva alla data del 30 giugno dell'anno precedente. In caso di esubero delle domande, verrà privilegiato il personale con maggiore anzianità in part-time e, in subordine, quello con maggiore anzianità di servizio.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale potrà avere durata illimitata e comunque non potrà essere utilizzato per periodi inferiori all'anno.

5. Il trattamento economico e normativo durante il periodo di lavoro a tempo parziale sarà così regolato:

- istituti a contenuto economico proporzionalità della retribuzione alla durata della prestazione: tale criterio sarà applicato, pertanto, a tutte le voci della retribuzione;
- istituti a contenuto giuridico-normativo fatte salve le peculiarità dell'istituto, parità di trattamento rispetto al lavoro a tempo pieno.

6. La durata del tempo-lavoro è fissata nella metà del normale orario giornaliero e la prestazione lavorativa, che dovrà essere svolta di norma senza soluzione di continuità, sarà collocata in relazione alle esigenze del settore di appartenenza; potrà quindi svolgersi (su 5 o 6 giorni, secondo l'orario seguito dal restante personale) sia al mattino che al pomeriggio.

Valutate le esigenze tecnico-produttive del settore di appartenenza, potrà essere fissata, d'intesa con il lavoratore interessato, una prestazione lavorativa per un tempo pari ai 3/4 del normale orario settimanale, con una durata giornaliera pari ai 3/4 del normale orario, con effettuazione dell'intervallo meridiano (salvo casi particolari da esaminare a livello regionale) della durata minima di 30 minuti, secondo modalità e nell'ambito della fascia prevista per il settore di appartenenza.

7. Nei Centri di lavoro Servizi d'utenza di 1° livello potrà darsi luogo, previa negoziazione tra le parti stipulanti a livello regionale, a forme di rapporto di lavoro a tempo parziale nella forma c.d. verticale, con prestazione lavorativa concentrata in tre giorni alla settimana, per una durata oraria settimanale pari alla metà di quella normale in atto

presso il Centro di lavoro di appartenenza. In tal caso, la durata giornaliera della prestazione sarà pari ad un minimo di 7 ore in due delle suddette giornate, con collocazione delle residue ore nel terzo giorno.

L'orario di lavoro, da collocarsi in ragione delle esigenze di servizio, è continuato.

8. Il numero di giorni di ferie e di permessi retribuiti è pari a quello previsto per il personale a tempo pieno, con corresponsione della retribuzione proporzionale alla durata della prestazione.

Nell'ipotesi in cui il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale e viceversa avvenga nel corso dell'anno solare, gli istituti contrattuali che sono regolamentati con stretto criterio di proporzionalità rispetto all'orario di lavoro effettuato subiranno un riproporzionamento applicativo secondo le seguenti indicazioni:

- ferie - Il numero dei giorni di ferie spettanti resta invariato nel caso di inizio o termine del rapporto di lavoro a tempo parziale nel corso dell'anno; ai fini del relativo trattamento retributivo dovrà procedersi alla determinazione del numero di giorni di ferie da fruire ad intera, a metà retribuzione o al 75% in proporzione al numero dei mesi di servizio prestati nei diversi regimi di orario;

- permessi retribuiti - Analogamente a quanto sopra indicato per i giorni di ferie, anche il numero dei giorni di permesso in questione resta invariato: il relativo trattamento retributivo sarà determinato proporzionalmente ai mesi di servizio prestati nei diversi regimi di orario;

- 13 e 14 mensilità - Tali mensilità aggiuntive, nei casi suddetti, saranno calcolate proporzionalmente ai mesi di servizio maturati nei diversi regimi di orario.

9. Ai fini dei passaggi automatici di livello e dei criteri di ammissione al sistema di accertamento per i passaggi di livello, i periodi di lavoro a tempo parziale sono computati in proporzione alla ridotta durata della prestazione: i relativi parametri temporali sono pertanto in misura corrispondente.

10. Per la determinazione degli aumenti periodici di anzianità, i periodi di lavoro a tempo parziale sono equiparati ai periodi a tempo pieno ai fini della maturazione del biennio di servizio.

L'importo degli aumenti periodici di anzianità previsto all'art. 24 sarà corrisposto, come per gli altri elementi della retribuzione, in misura proporzionalmente ridotta durante il periodo di lavoro a part-time.

11. Ai fini della maturazione dell'anzianità prevista per l'individuazione dei termini di preavviso, i periodi di tempo trascorsi a tempo parziale sono equiparati a quelli a tempo pieno.

A tali effetti, pertanto, gli anni di servizio saranno computati sommando i periodi prestati a tempo parziale con quelli a tempo pieno.

12. Per quanto non espressamente contenuto nel presente articolo si applicano le norme previste per i lavoratori a tempo pieno.

Disposizione transitoria

Fino al 30.6.1992 l'importo dello scatto di anzianità sarà determinato sulla base delle percentuali previste all'art. 24 del CCL 10.12.1988 (riportato in appendice) applicate al minimo di stipendio aumentato dell'indennità di contingenza al 31.12.1979 (esclusa quella conglobata nei minimi) corrispondente alla prestazione a tempo pieno.

L'importo così determinato sarà corrisposto in misura proporzionalmente ridotta durante il periodo di lavoro a part-time.

Note a verbale

1) Ove l'applicazione della tipologia di rapporto di cui al 2° cpv. del comma 6 del presente articolo determinasse, in relazione all'orario praticato nel settore di appartenenza, una durata inferiore ad un'ora di uno dei semiturni lavorativi, alla mancata effettuazione dell'intervallo conseguirà la inapplicabilità delle previsioni di cui all'art. 7, comma 12, del presente CCL.

2) In casi particolari potranno essere prese in considerazione le istanze di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, fatto salvo quanto previsto al comma 4 del presente articolo, provenienti da lavoratori di livello 5 - o inseriti in posizioni di lavoro che lo traggano - le cui mansioni si esplicano prevalentemente nello svolgimento di funzioni direttive.

Art. 5 - PERSONALE STRAORDINARIO

1. Al lavoratore straordinario si applicano le disposizioni di legge che disciplinano il contratto di lavoro a tempo determinato ed il minimo di stipendio fissato per il corrispondente livello dei lavoratori ordinari, in proporzione alle ore di lavoro prestate.

2. In attuazione di quanto specificamente previsto dall'art. 23, punto 1), della legge 28 febbraio 1987, n. 56, la Società potrà valersi delle prestazioni di personale straordinario, oltre che nelle ipotesi già previste dalla legislazione in materia, nei seguenti casi:

- necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie nel periodo giugno-settembre;

- incrementi di attività in dipendenza di eventi eccezionali o di esigenze produttive particolari e di carattere temporaneo che non sia possibile soddisfare con il normale organico;

- punte di più intensa attività stagionale.

Le modalità di attuazione, nonché la facoltà di individuazione della quota percentuale massima dei lavoratori straordinari che potranno essere assunti in applicazione della citata disposizione legislativa, saranno oggetto di negoziazione fra le parti stipulanti a livello regionale.

Note a verbale

1) In caso di esigenze assunzionali a tempo indeterminato, verranno privilegiati quei lavoratori che abbiano precedentemente prestato servizio per più di un periodo come straordinari in analoga posizione di lavoro nell'ambito della stessa unità produttiva.

2) Al personale straordinario può essere richiesto un periodo di prova adeguato alla durata del rapporto di lavoro, ma comunque non superiore ai periodi indicati nell'art. 3.

Di tale periodo di prova deve essere fatta esplicita menzione nella lettera di assunzione.

3) Ai lavoratori stagionali operanti nei Centri di lavoro Servizi d'utenza che abbiano prestato servizio nelle stesse mansioni per una durata complessiva di almeno 24 mesi - cumulandosi, a tali effetti, i vari periodi di effettiva prestazione - viene attribuita, all'atto dell'assunzione con nuovo contratto a termine, una retribuzione in misura pari a quella prevista dal presente contratto per il personale ordinario dei Servizi d'utenza avente un'anzianità di servizio di uguale durata.

4) Al personale straordinario assunto ad orario pieno si applicano, ai fini della determinazione dell'anzianità utile per gli scatti di anzianità, del servizio prestato (3a e 14a mensilità, misura ferie e permessi di cui ai commi 2, 10 e 11 dell'art. 8) e delle assegnazioni al livello superiore, i medesimi criteri che vengono seguiti per il personale ordinario.

Al personale straordinario assunto con orario inferiore rispetto a quello normale si applicano invece gli stessi criteri previsti per il personale a tempo parziale.

5) Ai lavoratori straordinari assunti ad orario pieno, che passino a far parte del personale ordinario, è riconosciuto, ai fini dell'anzianità di fatto, l'intero periodo relativo al rapporto di lavoro in atto alla data del passaggio.

Per i lavoratori straordinari assunti invece con orario inferiore rispetto a quello normale, l'anzidetto periodo è determinato in proporzione alle ore valide ai fini dell'anzianità di fatto, maturate nel corso del rapporto di lavoro in atto alla data del passaggio.

6) Il trattamento intero o ridotto, previsto dagli artt. 36 e 37, per le giornate di assenza per malattia o per infortunio che si verificano nel corso del rapporto di lavoro e fino al termine di scadenza dello stesso e comunque non oltre i periodi di tempo indicati nei predetti articoli, con deduzione ovviamente di quanto i lavoratori stessi abbiano diritto a percepire da istituti assicurativi, previdenziali ed assistenziali, si applica ai lavoratori straordinari nei limiti stabiliti dalla legge.

7) Ai lavoratori straordinari assunti con orario di lavoro inferiore rispetto a quello normale del corrispondente personale ordinario, nel caso di assenza per malattia od infortunio il trattamento economico indicato alla precedente nota a verbale n. 6) viene commisurato al minimo di prestazione giornaliera indicato nella lettera di assunzione.

Peraltro, nel giorno dell'infortunio, ai medesimi spetterà la normale retribuzione per tutte le ore prefissate nel turno (anche se superiori al predetto minimo giornaliero) ancorché non lavorate. Invece per la malattia insorta nel corso del turno di lavoro, sono retribuite le sole ore lavorate, assicurando comunque il sopra indicato minimo giornaliero.

8) In applicazione della legge 26.6.1990, n. 162, la Società potrà ricorrere, per la sostituzione dei lavoratori tossicodipendenti di cui al 1° comma dell'art. 99 della citata legge, ad assunzioni a tempo determinato ai sensi della legge 18.4.1962, n. 230.

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 6 - SEDE E POSTO DI LAVORO

SEDE DI LAVORO

1. Per sede di lavoro s'intende il Comune nel cui comprensorio è ubicato il posto normale di lavoro di ciascun lavoratore.

POSTO NORMALE DI LAVORO

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

3. Il lavoratore che ha come posto normale di lavoro il deposito dell'automezzo sociale di cui si vale per gli spostamenti necessari allo svolgimento della propria attività, dovrà ivi presentarsi all'inizio dell'orario antimeridiano e pomeridiano di lavoro e dovrà ivi depositarlo al termine degli orari stessi.

Il personale operante all'esterno inserito nella posizione di lavoro di:

- Tecnico di Impianti d'abbonato
- Tecnico di Reti
- Lavoratore addetto agli Apparati in ambito CIL
- Lavoratore addetto ai Prodotti Sistemi
- Assistente tecnico di Impianti d'abbonato (a far data dall'1.1.1993 Assistente Tecnico esterno di Impianti d'abbonato)
- Assistente tecnico di Reti
- Assistente tecnico di Apparati in ambito CIL

- Assistente tecnico di Prodotti sistemi (a far data dall'1.1.1993 Assistente Tecnico esterno di Prodotti Sistemi)

dovrà prelevare l'automezzo all'inizio dell'orario giornaliero di lavoro e depositarlo al termine dell'orario di lavoro medesimo.

Tale disposizione trova applicazione anche nei confronti del restante personale nelle giornate in cui allo stesso sia richiesta un'attività lavorativa da prestare fuori dal normale posto di lavoro, che comporti una ripresa dopo l'intervallo.

Il personale operante all'esterno inserito nelle posizioni di lavoro indicate nel precedente secondo capoverso osserverà il seguente intervallo meridiano, non compreso nell'orario di lavoro:

- Impianti d'abbonato e Impianti di Linea: 30 minuti oppure 45 minuti, con inizio entro una fascia temporale non superiore a 60 minuti;

- Prodotti Sistemi: 45 minuti oppure 60 minuti, con inizio entro una fascia temporale non superiore a 45 minuti.

In coincidenza con l'inizio del suddetto intervallo, il lavoratore ne darà comunicazione telefonica al Centro di lavoro, dalla sede dell'utente o dal più vicino punto utile, precisando altresì la durata prescelta. L'inizio dell'intervallo sarà individuale ma unitario per i componenti delle squadre.

Durante l'intervallo l'automezzo potrà essere utilizzato soltanto per il raggiungimento di un posto di ristoro, secondo le modalità già definite a livello regionale.

Anche per le prestazioni rese all'esterno della sede di lavoro, in occasione della comunicazione di inizio intervallo, dovrà esserne precisata la relativa durata, secondo le seguenti tipologie:

- Impianti d'abbonato e Impianti di Linea: 30 minuti, con diritto al trattamento previsto dall'art. 32, 3° comma lettera b), del CCL oppure 60 minuti con applicazione dei trattamenti alternativi previsti dal citato 3° comma dell'art. 32 CCL;

- Prodotti Sistemi: 45 minuti, con diritto al trattamento previsto dall'art. 32, 3° comma lettera b), del CCL oppure 60 minuti con applicazione dei trattamenti alternativi previsti dal citato 3° comma dell'art. 32 CCL.

All'esterno della sede di lavoro, in ipotesi di coincidenza tra l'inizio dell'intervallo e la conclusione dell'intervento presso il cliente, per CLIA e CLPS è considerato attività lavorativa il tempo impiegato, al termine dell'intervallo, per raggiungere la nuova sede d'utente.

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

5. Al personale operante all'esterno - inserito in una delle posizioni di lavoro di cui al 2° capoverso del 3° comma del presente articolo - ed al restante personale qualora la prestazione interessi l'intero arco giornaliero ed in presenza delle condizioni di cui al 3° capoverso del 3° comma, ove l'attività sia svolta entro i confini della sede di lavoro, il mancato rientro al proprio posto normale di lavoro per la fruizione dell'intervallo meridiano verrà risarcito attraverso la corresponsione, nella giornata interessata, di un importo di L.7.500.

L'importo in parola assorbe le spese di trasporto sui mezzi pubblici eventualmente sostenute dal lavoratore che, nella giornata interessata, non si avvalga dell'automezzo sociale.

Note a verbale

1) Nell'ipotesi di cui al 4° comma del presente articolo, i lavoratori che non si avvalgono dell'automezzo sociale e per i quali - in relazione alla loro attività di installazione, manutenzione e riparazione degli impianti principali d'abbonato e degli impianti interni speciali - è di dotazione personale e di prescrizione la borsa porta attrezzi, si presenteranno normalmente, all'inizio ed al termine dell'orario giornaliero di lavoro, al proprio posto di lavoro, salvo che non sia diversamente convenuto tra le parti in sede regionale.

A tali lavoratori si applicano le disposizioni di cui al comma 3°, 2° e 4° capoverso, del presente articolo.

2) Le parti si danno atto che l'indennità di mancato rientro in sede, nella configurazione normativa adottata, rappresenta l'elemento risarcitorio finalizzato a ristorare le piccole spese vive sostenute dal personale nei giorni in cui sia comandato, per ragioni di servizio, a prestare la propria attività in luoghi variabili e diversi da quello della sede aziendale ai sensi dell'art. 9ter della legge n. 166/1991.

La circostanza ricorre infatti con continuità nei confronti dei lavoratori di cui al 2° capoverso del 3° comma, i quali - in ciascuna giornata - prelevato l'automezzo dal deposito sociale prestano la loro attività in luoghi sempre variabili (entro e fuori l'ambito comunale ma sempre all'esterno della sede aziendale). L'elemento è quindi atto a ristorare gli oneri vari che ne derivano per il lavoratore anche in relazione alle sue esigenze di coordinamento della vita familiare, difficoltizzate dalla circostanza di effettuare la pausa lavorativa sempre in luoghi diversi da quello della sede aziendale.

L'elemento è inoltre corrisposto anche al restante personale nei giorni in cui si trovi nella medesima condizione, in quanto comandato a fornire entro il comune ma in luoghi diversi da quello della sede aziendale il medesimo tipo di prestazione.

Art. 7 - ORARIO DI LAVORO

1. La durata settimanale dell'orario normale di lavoro è fissata in 38 ore e 30 minuti settimanali, fatta

eccezione per il seguente personale per il quale, in stretta correlazione con le diverse caratteristiche dei compiti assegnati, è stabilita come segue:

- a) lavoratori di Impianti di Centrali e Prodotti sistemi, che partecipino alle turnazioni per la copertura dell'orario 0-24 e 7-22 praticato nel Centro di lavoro di appartenenza 38 ore
- b) Operatori, Capoturno e Caposala addetti ai Servizi d'utenza operanti nei Centri di lavoro di 1° livello di Milano Est, Roma Nord e Napoli Ovest 36 ore
- c) Operatori e Capoturno di Commutazione notturna dei Centri di lavoro di 1° livello di Milano Est, Roma Nord e Napoli Ovest 36 ore
- d) Operatori, Capoturno e Caposala addetti ai Servizi d'utenza 36 ore e 30 minuti
- e) Operatori di Sistemi Informativi 38 ore e 45 minuti

A partire dal 1° gennaio 1993, la durata settimanale dell'orario normale di lavoro è fissata in 38 ore e 20 minuti settimanali, fatta eccezione per il seguente personale per il quale, in stretta correlazione con le diverse caratteristiche dei compiti assegnati, è stabilita come segue:

- a) lavoratori addetti a tecniche numeriche o ad attività specialistiche di tecniche numeriche, operatori di Sistemi Informativi, lavoratori addetti ad attività impiegate ed assistenti ed esperti di attività specialistiche in ambito Business in quanto partecipanti a turnazioni per la copertura dell'orario 0-24, 7-22 od 8-23, praticato nel Centro o settore di appartenenza 37 ore e 50 minuti
- b) Operatori, Capoturno, Preposti e Caposala addetti ai Servizi d'utenza operanti nei Centri di lavoro di 1° livello di Milano Est, Roma Nord e Napoli Ovest 36 ore
- c) Operatori e Capoturno di Commutazione notturna dei Centri di lavoro di 1° livello di Milano Est, Roma Nord e Napoli Ovest 36 ore
- d) Operatori, Capoturno, Preposti e Caposala addetti ai Servizi d'utenza 36 ore e 20 minuti

Per i lavoratori addetti ai Servizi d'utenza e per gli Operatori di Commutazione notturna gli orari predetti si intendono commisurati ad ore medie settimanali.

2. Gli orari di lavoro sono normalmente concentrati in 5 giorni alla settimana, secondo una collocazione correlata alle esigenze di servizio.

LAVORATORI NON IN TURNO

I lavoratori non interessati alle tipologie di prestazione di cui al capoverso seguente praticheranno un orario base, concentrato in 5 giorni alla settimana. Per tali lavoratori la seconda giornata di libertà coinciderà normalmente con il sabato.

LAVORATORI IN TURNO

In considerazione delle peculiari caratteristiche del pubblico servizio di telecomunicazioni e della correlata necessità di garantire l'efficienza del servizio stesso, la tutela degli impianti e le esigenze della clientela, gli orari di lavoro individuali potranno essere collocati all'interno delle seguenti, ulteriori, tipologie di orari di servizio:

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

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

I lavoratori, ad eccezione di quelli operanti nel settore dei Servizi d'utenza, nelle giornate in cui siano chiamati ad operare in turni avvicendati, sono tenuti ad una prestazione individuale di lavoro di durata non inferiore a 8 ore, ferma restando la compensazione su base settimanale (o plurisettimanale) dell'orario di lavoro.

Per tutto il restante personale la durata della prestazione individuale, salvo le eccezioni specificatamente previste con riguardo alla diversa articolazione degli orari di lavoro resa necessaria per la copertura delle esigenze di servizio proprie di singoli settori di attività, è di norma omogenea in tutte le giornate.

3. All'ora stabilita per l'inizio del lavoro, il lavoratore deve trovarsi sul posto normale di lavoro, effettivamente iniziarlo e non abbandonarlo fino al momento fissato per la cessazione.

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

- orari spezzati = orari con intervallo;
- orari continuati = orari senza intervallo;
- orari con pausa retribuita.

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

5. I lavoratori di cui al comma 1 lett. a) del presente articolo, i notturnisti, gli addetti al "182" e "183", operanti con orari continuati di durata giornaliera non inferiore a 7 ore e 30', per i quali non è prevista una pausa retribuita né l'allontanamento dal posto di lavoro, hanno facoltà di consumare la refezione durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

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

Qualora la sostituzione non avvenga in tempo, il maggior lavoro sarà considerato e retribuito come

lavoro supplementare e/o straordinario.

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

ORARIO FLESSIBILE

8. Fermo restando il mantenimento dell'orario flessibile in tutte le sedi ove lo stesso è già in atto, potranno essere interessate all'orario flessibile tutte le sedi di lavoro ove siano occupati almeno 50 dipendenti (o anche un minor numero, qualora nel posto di lavoro siano in atto i sistemi automatici di rilevazione presenze necessari alla gestione dell'orario flessibile; in casi particolari l'installazione dei suddetti sistemi potrà essere oggetto di negoziazione a livello regionale tra la Società e le Organizzazioni sindacali stipulanti).

9. L'introduzione dell'orario flessibile è subordinata alla richiesta del personale, formulata tramite le Organizzazioni sindacali stipulanti a livello regionale, con le quali verrà pure compiuto un esame in comune delle condizioni tecnico-operative di fattibilità, nel quadro degli indirizzi di seguito specificati.

10. Il tipo di flessibilità si articolerà su una fascia mobile di un'ora (collocata all'inizio e al termine dell'orario), con compensazione giornaliera. La scelta dell'ora di entrata, nell'ambito della fascia, sarà operata dal singolo dipendente volta per volta, senza necessità di preavviso, determinandosi di conseguenza l'orario di uscita.

In particolare:

a) la fascia mobile oraria di entrata sarà collocata tra le ore 8 e le ore 9;

b) il termine dell'orario di lavoro viene determinato giornalmente con riferimento all'orario di entrata; ove non ricorra un diverso titolo di assenza, tutte le entrate successive al termine della fascia saranno considerate come ritardi, mentre tutte le uscite anticipate rispetto al termine dell'orario di lavoro determinato con le modalità sopraindicate, costituiranno assenza ingiustificata (salvo diverso titolo);

c) la flessibilità dell'orario, per tutto il personale dei settori che nell'ambito degli uffici amministrativo-commerciali esplicano la loro normale attività in contatto con il pubblico, sarà adeguata localmente alle esigenze di servizio e, a tali effetti, contenuta in 30', fermo restando l'inizio della fascia alle ore 8.

La presente lettera è soppressa a far data dall'1.7.1993.

11. L'orario flessibile potrà riguardare tutto il personale con esclusione, per ragioni organizzative, dei Lavoratori addetti agli Immobili e Servizi e del personale turnista, indipendentemente dal regime d'orario da questi seguito nella giornata (ad esempio turnisti di Sistemi Informativi).

A livello di Filiale, non saranno interessati all'orario flessibile i lavoratori manuali e gli impiegati operanti nell'ambito dei Centri di lavoro.

Eventuali ulteriori casi di esclusione potranno essere oggetto di negoziazione a livello regionale in relazione a particolari esigenze di servizio, anche per singole giornate.

12. Potrà essere interessato all'orario flessibile - limitatamente alle sedi nelle quali sia stato introdotto - anche il personale a tempo parziale che svolga attività compatibile con l'istituto; tuttavia, la flessibilità sarà contenuta in 30 minuti in entrata e in 30 minuti in uscita nei confronti dei lavoratori il cui orario di lavoro è fissato nella metà del normale orario giornaliero, sempre che il conseguente slittamento dell'uscita stessa non vada a cadere nel riposo intermedio.

13. Nelle sedi di Direzione Generale, di Direzione Regionale e di Organizzazione Territoriale, ove siano in atto idonei meccanismi elettronici di rilevazione delle presenze, i lavoratori potranno altresì osservare un intervallo meridiano fino ad 1 ora, con una durata minima di 30 minuti, nell'ambito di una fascia temporale di 1 ora, ferme restando la coincidenza dell'inizio dell'intervallo con l'inizio della fascia di flessibilità e la compensazione giornaliera globale dell'orario di lavoro. Le relative modalità saranno oggetto di negoziazione a livello regionale con le Organizzazioni sindacali stipulanti.

A tale tipo di flessibilità non sarà interessato il personale a tempo parziale il cui orario di lavoro è fissato nella metà del normale orario giornaliero.

Il lavoratore che intenda usufruire di tale flessibilità - la cui scelta avverrà discrezionalmente volta per volta - non potrà comunque anticipare l'uscita rispetto all'orario base in vigore nell'unità produttiva.

Saranno considerate come ritardo, ove non ricorra un diverso titolo di assenza, tutte le entrate successive al termine massimo fissato per il completamento dell'intervallo meridiano.

Note a verbale

1) Agli Operatori, Capoturno, Preposti e Caposala addetti ai Servizi d'utenza nonché agli Operatori e Capoturno di Commutazione notturna operanti nei Centri di lavoro di Milano Est, Roma Nord e Napoli Ovest, continueranno ad essere riconosciute le preesistenti 20 ore di permessi retribuiti collettivi in ragione d'anno.

A partire dall'1.1.1993, saranno riconosciute al personale in parola ulteriori 4 ore di permesso retribuito collettivo in ragione d'anno.

2) A tutti gli effetti del presente contratto sono considerati "lavorativi" tutti i giorni non festivi della

settimana, anche nel caso in cui l'orario settimanale di lavoro sia concentrato in 5 giornate.

3) A partire dal 1.1.1993, il regime d'orario di cui al 1° comma lett. a) del presente articolo, afferente agli operatori di Sistemi Informativi che compiano turni rotativi sull'intero arco di 24 ore, assorbe integralmente la previgente pausa pari a mezz'ora giornaliera interamente a carico della Società, di cui alla nota a verbale 4) all'art. 7 del CCL 1988.

4) A seguito dell'abolizione delle figure delle operatrici e degli operatori "supplenti" e delle operatrici cosiddette "O.S.", per far fronte all'esigenza di assicurare la copertura dei turni richiesti dall'andamento del traffico in relazione a quello delle assenze, i turni di un'aliquota prefissata del personale in forza a ciascuna centrale saranno suscettibili di variazioni rispetto ai turni assegnati in base agli schemi di orario del Centro di lavoro. La predetta aliquota sarà stabilita, con definizione tra le parti stipulanti, per ogni Centro di lavoro, all'inizio di ciascun anno solare, in relazione al tasso di assenze e all'andamento del traffico registrati nel corso dell'anno precedente, salvo verifiche sull'effettivo andamento delle assenze nell'anno in corso e salvo eventuali eccezionali esigenze di servizio.

5) Il personale inviato in trasferta in altra sede della Società segue - salvo diversa disposizione - l'orario giornaliero di lavoro in atto presso tale sede.

6) Ai lavoratori che alla data del 1° gennaio 1970 prestavano servizio in connessione di lavoro con le maestranze, è mantenuto, a titolo di "assegno ad personam", l'importo della relativa indennità goduta fino a tale data.

Tale "assegno ad personam", nonché quelli in precedenza riconosciuti allo stesso titolo, sono assorbiti in caso di successivo passaggio di livello. Tuttavia nei confronti dei lavoratori che risultino beneficiari del "assegno ad personam" previsto dalla nota a verbale n. 4 dell'art. 12 del C.C.N.L. 14 febbraio 1963, ovvero risultino beneficiari di tale assegno e di quello previsto dalla nota a verbale n. 8 dell'art. 12 del C.C.L. 23 luglio 1965, l'importo degli assegni medesimi è assorbito, rispettivamente, per l'80% e per il 50%; la parte residua è assorbita in caso di eventuale ulteriore passaggio.

7) Per il personale operante all'esterno inserito nelle posizioni di lavoro indicate al 3° comma, secondo capoverso, dell'art. 6, l'intervallo meridiano è regolato secondo quanto stabilito dai successivi quarto e settimo capoverso dello stesso comma.

8) L'orario di apertura al pubblico degli uffici commerciali e di quelli amministrativi per i quali sia previsto il rapporto con l'utenza è fissato in un minimo di 6 ore giornaliere e la relativa articolazione e individuazione delle presenze necessarie, nonché gli eventuali adattamenti stagionali, sono regolati secondo criteri che tengano conto delle esigenze connesse alla domanda e alle conseguenti necessità gestionali.

A livello regionale tra le parti stipulanti potrà essere definito l'espletamento di tali attività, senza soluzioni di continuità, dalle 8,30 alle 15,30 con copertura dell'intervallo meridiano attraverso lo sfalsamento dello stesso per gruppi di lavoratori.

Nei settori suddetti, al fine di assicurare la piena copertura delle esigenze di servizio nonché di quelle connesse con gli orari di erogazione del servizio all'utenza, deve essere garantita una copertura degli orari di servizio di durata non inferiore a 8 ore in ciascuna giornata.

In relazione a quanto sopra, verranno stabilite sempre al suddetto livello le articolazioni degli orari di lavoro individuali necessarie a garantire congrui livelli di copertura delle predette esigenze.

La presente nota è soppressa a far data dal 1.7.1993.

9) A decorrere dalla data di stipula del presente contratto, in relazione alla intervenuta implementazione dei Negozi Sociali, l'apertura al pubblico non potrà essere inferiore a 7 ore giornaliere in coincidenza con le fasce orarie previste dai regolamenti commerciali localmente vigenti.

La copertura degli orari di servizio e la connessa articolazione delle presenze saranno oggetto di specifica negoziazione a livello regionale avuto riguardo alle preminenti esigenze della clientela.

10) Tutto il personale non operante all'esterno, compreso quello che non abbandoni i locali sociali durante l'intervallo meridiano, è tenuto a registrare oltre che l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera anche l'inizio e la fine dell'intervallo meridiano.

Art. 8 - GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE

1. Sono considerati festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il lavoratore presta normalmente la sua opera.

2. Sarà osservato l'orario limitato alle ore antimeridiane nei seguenti giorni: 14 agosto, 24 e 31 dicembre.

Con decorrenza 1.1.1993, il medesimo orario sarà osservato nei soli giorni 24 e 31 dicembre.

A partire dalla stessa data saranno accordate 8 ore di permesso retribuito in ragione d'anno, in aggiunta a quanto previsto dal successivo comma 11.

3. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.

Nell'ipotesi di cui al comma 7 dell'art. 4, il giorno della settimana da considerarsi festivo a tutti gli effetti sarà stabilito in occasione della stesura degli orari settimanali.

LAVORATORI NON IN TURNO

4. Al lavoratore che sia chiamato a prestare la sua opera in uno dei giorni festivi suddetti, nonché nelle ore pomeridiane dei giorni ad orario ridotto sopra precisati, sarà corrisposto il compenso di cui al 6° comma, lettera c) o d), dell'art. 9.

LAVORATORI IN TURNO

5. Per i 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 per il riposo settimanale. Questo potrà essere prestabilito, con negoziazione tra le parti in sede regionale, mediante compensazione di orario fra più settimane di calendario, con cadenza non uniforme, ma sempre nell'ambito di ciascuna settimana di calendario e dopo non più di 6 giorni consecutivi di prestazione di lavoro: ciò al fine di consentirne la periodica coincidenza con la domenica. Tenuto conto del regime di concentrazioni d'orario su cinque giorni, il riposo settimanale - tranne che per i lavoratori che seguono turni di lavoro notturno - decorre da una mezzanotte all'altra.

6. Ai lavoratori in turno che prestano servizio di domenica, compete una maggiorazione pari al 15% della quota oraria dello stipendio e dell'indennità di contingenza per ogni ora di servizio prestato in tale giorno, salvo i casi in cui spetti uno dei compensi previsti al 6° comma, lettere c), d), e), ed f) dell'art.9. Con decorrenza 1.7.1992, la suddetta maggiorazione è elevata al 22%.

7. Le ore di lavoro prestato dai lavoratori ordinari in turno nei giorni festivi, coincidenti o non con la domenica, nel giorno di Pasqua e, limitatamente alle ore pomeridiane, nei giorni ad orario ridotto, sono pagate con il compenso di cui al 6° comma, lettere c) o d) dell'art. 9.

Al personale di Commutazione notturna in turno nelle giornate suddette competerà, per le ore di lavoro prestato, il compenso di cui al 6° comma, lettera c), dell'art.9, nonché una ulteriore quota di maggiorazione notturna nella misura spettante oltre a quella corrisposta con la normale retribuzione senza che tale quota costituisca base di computo per la determinazione del compenso in parola. Tali trattamenti assorbono per quanto riguarda la coincidenza dei giorni festivi con la domenica, quello previsto dall'Accordo interconfederale del 3 dicembre 1954.

8. La Società ha facoltà di disporre, per esigenze di servizio, lo spostamento dei turni di riposo settimanale: in tale caso il lavoratore deve essere preavvisato entro il secondo giorno precedente a quello già fissato per il riposo; in difetto egli ha diritto per tale giornata, in aggiunta alla normale retribuzione, al compenso di cui al 6° comma, lettera e), dell'art.9 ed il riposo compensativo deve essere concesso, possibilmente, nella giornata successiva a quella in precedenza fissata.

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

Inoltre, le festività nazionali e infrasettimanali, nonché la festività del Santo Patrono, non possono essere normalmente destinate quali seconde giornate di libertà per i lavoratori di Impianti di Centrale, Prodotti Sistemi, Impianti di Linea, Impianti d'abbonato, Sistemi Informativi e Servizi d'utenza per i quali sia prevista, nella settimana, una prestazione in turno. Qualora tale coincidenza si verifichi e non risulti possibile per esigenze di servizio lo spostamento della giornata di libertà ad altro giorno della settimana, spetta per detta giornata un compenso pari a quello previsto dall'Accordo interconfederale sopra citato.

Quanto sopra non si applica nei confronti dei lavoratori dei Centri di lavoro Servizi d'utenza ai quali non è richiesta normale prestazione di lavoro in giorno di sabato.

10. Ai lavoratori verrà corrisposto, per la domenica in cui viene celebrata la ex festività nazionale del 4 novembre, il compenso previsto per le festività coincidenti con la domenica dall'Accordo interconfederale del 3 dicembre 1954.

A decorrere dall'1.1.1995, in sostituzione del compenso di cui sopra saranno accordate 8 ore di permesso retribuito in ragione d'anno, in aggiunta a quanto previsto al successivo comma.

11. In sostituzione delle sopresse festività religiose, di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54 e del relativo trattamento, i lavoratori potranno fruire a richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, di 4 giorni di permesso retribuito nel corso di ciascun anno: per la parte di permessi eventualmente non fruiti entro l'anno - ivi compresi quelli previsti dal 2° e 10° comma del presente articolo e dal successivo capoverso - saranno corrisposte le corrispondenti quote di retribuzione (100%).

A far data dall'1.1.1994, saranno accordate ulteriori 4 ore di permesso retribuito in ragione d'anno.

Il lavoro prestato in tali ex festività non darà pertanto diritto ad alcun trattamento retributivo aggiuntivo.

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.

Disposizione transitoria

Fino al 30.6.1992, per la determinazione della maggiorazione di cui al 6° comma dovrà farsi riferimento anche all'importo mensile del premio annuoconglobato, con decorrenza 1.7.1992, nei minimi di stipendio.

Note a verbale

1) Per determinate categorie di lavoratori in turno (ad es. lavoratori di Impianti di Centrale, Impianti d'abbonato, Impianti di Linea, Servizi d'utenza ecc.) possono essere stabilite, con negoziazione tra le parti in sede regionale, compensazioni di orario fra più settimane di calendario, fermo restando per il personale interessato l'orario effettivo di lavoro - mediamente in ciascun ciclo di turni - stabilito all'art. 7. In tale ipotesi - come pure nel caso di cadenza non uniforme del riposo settimanale, secondo quanto previsto nella seconda parte del 5° comma del presente articolo - non compete alcun compenso per lavoro supplementare e/o straordinario o festivo.

2) Qualora il lavoratore in turno, che di fatto goda normalmente del riposo settimanale in coincidenza con la domenica, venga chiamato in servizio in tale giorno, con spostamento del riposo settimanale in un'altra giornata, per le prestazioni effettuate in tale giorno di domenica compete - oltre alla normale retribuzione - il compenso del 22% per lavoro in turno domenicale, salvo che non trovi applicazione la norma di cui all'8° comma del presente articolo.

3) Restano salve, per quanto non previsto dal presente articolo, le norme contenute nell'Accordo interconfederale del 3 dicembre 1954. Le medesime norme troveranno applicazione anche nel caso di coincidenza della domenica con la ricorrenza del Santo Patrono.

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

¶ CELEBRAZIONE DEL SANTO PATRONO	GIORNO DA CONSIDERARE FESTIVO ¶
1) spostata in giorno di domenica	giorno del Santo Patrono ¶
2) spostata in giorno fisso di calendario (ad es.: 1° giorno di un determinato mese)	giorno della celebrazione
3) spostata in un giorno fisso della settimana (ad es.: 1 martedì di un determinato mese)	giorno del Santo Patrono

5) Per le località nelle quali la ricorrenza del Santo Patrono coincide sempre con una festività nazionale o infrasettimanale è stabilita una ricorrenza sostitutiva a data fissa, così come riportato in appendice in apposito elenco.

6) In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale (art. 4, comma 7), si applicano le seguenti disposizioni:

a) per le giornate di servizio coincidenti con la domenica verrà riconosciuta, per le ore di lavoro prestate, la maggiorazione di cui al comma 6 del presente articolo;

b) in sostituzione delle soppresse festività religiose e del relativo trattamento, i lavoratori potranno fruire a richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un numero di ore di permesso retribuito nel corso di ciascun anno pari alla metà di quello spettante al personale a tempo pieno con analoga posizione di lavoro, computando a tali effetti anche le ore di permesso retribuito di cui al 2°, 10° e 11° comma del presente articolo.

Inoltre, in tal caso, non troverà applicazione il comma 9 del presente articolo; qualora si verifichi coincidenza tra festività nazionali, infrasettimanali e del Santo Patrono con il giorno di riposo, spetterà un compenso pari a quello previsto dall'accordo Interconfederale del 3 dicembre 1954 per il caso di coincidenza delle ricorrenze festive con la domenica;

c) nella fattispecie di cui al comma 8 del presente articolo, non troverà applicazione la norma concernente la concessione del riposo compensativo.

Art. 9 - LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

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

2. Si considera lavoro supplementare quello compiuto dal lavoratore oltre la normale durata dell'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 7 e fino alla 48esima ora.

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

4. Si considera lavoro festivo quello compiuto dal lavoratore nelle domeniche o, per i lavoratori in turno, nel giorno di riposo settimanale, negli altri giorni riconosciuti festivi, nei giorni di riposo compensativo di cui al comma 8 del precedente art. 8 e, limitatamente alle ore pomeridiane, nelle giornate ad orario ridotto di cui al comma 2 dello stesso art. 8.

5. Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 22 e le 7; nel caso in cui il lavoratore, che ha prestato servizio per l'intero turno notturno, debba proseguire ininterrottamente il suo lavoro oltre le ore 7, anche le ore successive saranno considerate notturne.

6. I compensi per le prestazioni suddette - compensi che non sono cumulabili tra di loro - sono

stabiliti come segue:

Lavoro supplementare o straordinario

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

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

Lavoro festivo e lavoro notturno

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

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

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

8. Con decorrenza 1.7.1992, le ore di lavoro prestato dai lavoratori in turno nei giorni feriali, nella fascia oraria 21-22, saranno compensate con una maggiorazione del 10% della quota oraria dello stipendio e dell'indennità di contingenza, salvo i casi in cui spetti la maggiorazione di cui al 6° comma dell'art. 8.

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

Disposizione transitoria

Per la determinazione dei compensi orari di cui al 6° comma, della maggiorazione di cui alla nota a verbale 7) nonché agli effetti del 7° comma del presente articolo dovrà farsi riferimento, fino al 30.6.1992, anche all'importo mensile del premio annuo conglobato, con decorrenza 1.7.1992, nei minimi di stipendio.

Note a verbale

1) Agli effetti del presente articolo, nell'orario normale di lavoro giornaliero o settimanale sono comprese le prestazioni in turno effettuate nei giorni festivi.

2) Nel caso di prestazioni di lavoro supplementare e/o straordinario, effettuate non in continuità con il normale orario di lavoro, sarà comunque assicurato al lavoratore un compenso complessivo commisurato a 2 ore di lavoro supplementare e/o straordinario. Tale compenso è elevato a 3 ore nei confronti dei lavoratori non in reperibilità ai quali siano richieste prestazioni supplementari e/o straordinarie in ore notturne.

Nel caso di prestazioni di lavoro supplementare e/o straordinario, la cui richiesta venga fatta dopo il termine dell'orario normale, sarà corrisposto al lavoratore, oltre la retribuzione dovuta per il tempo di effettivo lavoro, un ulteriore compenso pari a quello corrispondente ad una ora di lavoro supplementare e/o straordinario, ferma restando, anche in tale ipotesi, la garanzia di cui al comma precedente. Quando le prestazioni predette siano effettuate fuori della sede di lavoro e dell'unità produttiva, sarà anche corrisposto ricorrendone le condizioni, per le ore di viaggio necessarie per recarsi dal posto di presentazione a quello di effettivo lavoro e viceversa, il compenso di cui al comma 1 dell'art. 32.

I trattamenti di cui sopra sono anche applicabili ai lavoratori reperibili (escluso il compenso minimo di 3 ore sopra indicato): in tal caso saranno detratte tante quote dell'indennità di reperibilità quante sono le ore di lavoro supplementare e/o straordinario, nonché le eventuali ore viaggio ex art. 32, comma 1; qualora però la prestazione lavorativa e l'eventuale viaggio si svolgano in parte al di fuori del turno di reperibilità, vanno detratte tante quote dell'indennità di reperibilità quante sono le ore di lavoro effettivamente compiute entro il turno stesso di reperibilità.

Il trattamento di cui al 1° comma della presente nota a verbale sarà praticato anche quando la prestazione di lavoro supplementare e/o straordinario sia richiesta nel corso di svolgimento di altra prestazione di lavoro supplementare o straordinario (preavvisata o meno), ma da effettuarsi non in continuità di quest'ultima.

Parimenti in caso di più richieste improvvise nella stessa giornata, il trattamento di cui al 2° comma della presente nota a verbale spetta per ogni richiesta.

Si precisa inoltre che se la prestazione si effettua parte in ore diurne e parte in ore notturne, il compenso aggiuntivo previsto oltre a quello per l'effettivo lavoro sarà corrisposto nella misura più elevata (notturno); analogo criterio sarà seguito se la prestazione si svolge in parte in giorno festivo.

3) In relazione alla norma di cui al 5° comma del presente articolo, si precisa che per intero turno notturno deve intendersi il normale orario giornaliero di lavoro di ciascun lavoratore o comunque un uguale numero di ore lavorate, sia ordinarie che supplementari e/o straordinarie, tra le ore 22 e le 7.

4) Al lavoratore che effettua lavoro supplementare e/o straordinario dalle ore 22 in giorno feriale e prosegue ininterrottamente la sua prestazione anche nel successivo giorno festivo, è dovuto il compenso per lavoro supplementare e/o straordinario notturno feriale per le ore fino alle 24 e quello per lavoro supplementare e/o straordinario notturno festivo per tutte le ore successive.

Al lavoratore che effettua lavoro supplementare e/o straordinario dalle ore 22 in giorno festivo e prosegue ininterrottamente la sua prestazione anche nel successivo giorno feriale, è dovuto il compenso per lavoro supplementare e/o straordinario notturno festivo per le ore fino alle 24 e quello per lavoro supplementare e/o straordinario notturno feriale per tutte le ore successive.

5) Qualora al lavoratore in turno, che di fatto presti normalmente la sua opera in ore diurne, venga spostato il turno di lavoro in tutto o in parte in ore notturne, compete oltre alla normale retribuzione la maggiorazione per lavoro notturno, di cui al 6° comma del presente articolo, per le ore prestate nel turno notturno.

6) Al lavoratore che per effettive esigenze di servizio venga trattenuto al lavoro nel previsto intervallo meridiano, salvo che non sia possibile operare un semplice differimento dell'intervallo, spetta il compenso per il lavoro supplementare e/o straordinario effettuato e verrà di norma garantita una breve interruzione retribuita per una rapida consumazione del pasto.

7) Agli Operatori di Commutazione notturna dei Centri di lavoro Servizi d'utenza di Milano Est, Roma Nord e Napoli Ovest compete una maggiorazione pari al 30% della quota oraria dello stipendio e della indennità di contingenza per ogni ora di servizio prestato in ore notturne; la stessa maggiorazione compete anche per le ore di lavoro prestate oltre l'orario normale e, come tali, retribuite con i compensi previsti alle lettere a) o c) del precedente 6° comma.

Art. 10 - FERIE

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

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

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

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

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

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

6. Al personale ordinario dei Servizi d'utenza, nel periodo dell'anno compreso tra il 1° maggio ed il 15 ottobre, sarà di norma concesso - salvo diversa richiesta del lavoratore che sia compatibile con le esigenze del servizio - un numero di giorni di ferie non superiori a 20 giorni lavorativi.

In via alternativa, rispetto a quanto previsto nel precedente capoverso, può essere definita tra le parti stipulanti a livello regionale la riduzione del suddetto periodo dell'anno all'arco di tempo 1° giugno-30 settembre con utilizzazione, da parte del lavoratore, di un periodo continuativo di ferie non superiore a 3 settimane di calendario.

7. Il residuo periodo di ferie non fruito dal personale anzidetto nel periodo sopra indicato, sarà goduto nella restante parte dell'anno solare.

8. L'assegnazione delle ferie dovrà avvenire in modo che nei periodi di maggior traffico l'aliquota di personale contemporaneamente in ferie, in ogni Centro di lavoro dei Servizi d'utenza, risulti contenuta in relazione alle esigenze del traffico stesso. La suddetta aliquota massima di personale contemporaneamente in ferie per ogni Centro sarà definita tra le parti stipulanti a livello regionale.

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

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

11. 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.

Note a verbale

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

Quando la concentrazione dell'orario di lavoro in 5 giorni alla settimana non sia prevista in via continuativa, gli anzidetti criteri di computo saranno applicati limitatamente ai giorni compresi nelle settimane in cui viene effettivamente operata tale concentrazione.

In caso di compensazione di orario fra più settimane, che comporti la concentrazione dell'orario su meno di 5 giorni alla settimana, il numero di giorni di ferie verrà conseguentemente riproporzionato. L'eventuale residuo frazionario sarà arrotondato per eccesso a una giornata intera di ferie, da godersi entro l'anno di competenza.

Detto criterio troverà applicazione anche nei confronti del personale di Commutazione notturna, tenendo presente che il coefficiente di 1,2 si applicherà per le settimane di 5 giorni lavorativi anche se una di tali giornate comporti una prestazione parziale (ad es. 4 ore) quando invece per detto personale siano stabilite compensazioni di orario fra più settimane che comportino anche settimane di soli 4 giorni lavorativi, ogni giornata di ferie goduta in tali settimane sarà considerata pari a 1,5.

Nell'ipotesi di cui al 7° comma dell'art. 4, per l'esatta determinazione dei giorni di ferie spettanti, si divide il numero di giorni di ferie previsti dal 1° comma del presente articolo per il denominatore 2.

2) Non possono essere concesse ferie per periodi inferiori alla giornata. Le giornate ad orario ridotto di cui al 2° comma dell'art. 8 sono considerate come giornate "intere" ai fini del computo delle ferie.

3) I giorni di ferie verranno conteggiati mediante le corrispondenti ore lavorative.

4) Il decorso delle ferie resta interrotto:

a) qualora sia sopraggiunta una malattia o un infortunio che abbia determinato il ricovero in ospedale o in casa di cura per almeno 2 giorni o per cui sia stato prescritto e che abbia effettivamente determinato un periodo di degenza della durata di almeno 5 giorni;

b) qualora il lavoratore sia colpito da grave lutto familiare (genitore, coniuge, figli o fratelli).

Il lavoratore dovrà tempestivamente comunicare e documentare alla Società la malattia o l'infortunio per gli opportuni controlli, in conformità a quanto previsto dai successivi articoli 36 e 37; dovrà altresì comunicare tempestivamente l'evento luttuoso. 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, ovvero, in caso di evento luttuoso, del periodo corrispondente al permesso previsto al 4° comma dell'art. 34. In tal caso il lavoratore usufruirà successivamente dei periodi di ferie da recuperare.

5) Salvo quanto stabilito al comma 6 del presente articolo, nessun periodo dell'anno è escluso in via generale per il godimento delle ferie, quando non ostino esigenze di servizio.

6) Nella ipotesi di cui al 7° comma dell'art. 4, almeno 4 dei giorni di ferie effettivamente spettanti devono coincidere con le giornate in cui è prevista una prestazione inferiore a 7 ore.

Al personale di cui trattasi, nel periodo dell'anno compreso tra il 1° maggio e il 15 ottobre, sarà di norma concessa - salvo diversa richiesta del lavoratore che sia compatibile con le esigenze del servizio - una quota delle ferie spettanti non superiore a 10 giorni lavorativi.

Art. 11 - PREVIDENZA

Il trattamento di previdenza per il personale addetto ai pubblici servizi di telefonia e la misura del contributo dovuto al relativo Fondo speciale sono stabiliti dalle apposite norme legislative.

Nota a verbale

Nel caso in cui il lavoratore, avvalendosi della facoltà di cui all'art. 14 della legge 4 dicembre 1956, n. 1450, abbia ottenuto dall'I.N.P.S. la possibilità di regolarizzazione dei periodi scoperti, totalmente o parzialmente, da contribuzione al Fondo di Previdenza per assenze per malattia o per astensione facoltativa per maternità, la Società, a richiesta del lavoratore, provvederà a versare all'Istituto quanto dovuto per la copertura dei periodi stessi. L'importo anticipato dalla Società al titolo suddetto sarà recuperato mediante trattenute mensili sulla retribuzione in un periodo di tempo non superiore a 12 mesi.

Art. 12 - INQUADRAMENTO

Fatte salve diverse specifiche indicazioni, le disposizioni del presente articolo avranno applicazione a far tempo dall'1.7.92; pertanto fino a tale data resta vigente quanto previsto dall'art. 12 del C.C.L. 10.12.1988.

DECLARATORIE DI LIVELLO

1. I lavoratori vengono assegnati alle posizioni di lavoro più avanti indicate in relazione allo svolgimento delle funzioni e attività proprie di ciascuna posizione o di quelle del settore di appartenenza cui siano adibiti in forza dei criteri generali di impiego del personale (come ad esempio: ricomposizione del lavoro, rotazione, fungibilità).

2. Per ciascuna posizione di lavoro sono previsti uno o più livelli retributivi differenziati dei dieci sottoelencati in ragione della crescente capacità professionale, fermo restando che i contenuti delle specifiche declaratorie di livello sono da ritenersi esemplificativi e non esaustivi sul piano della definizione delle attività essendo comunque inteso che ciascuna figura professionale potrà svolgere

compiti propri dei livelli inferiori oltre che le attività accessorie e/o integrative delle attività prevalenti di ciascun profilo.

3. Il lavoratore occupato in una posizione di lavoro per la quale sono previsti livelli retributivi differenziati viene assegnato ai diversi livelli retributivi progressivamente crescenti, fino a raggiungere il livello retributivo massimo previsto per quella data posizione di lavoro al termine del completo sviluppo della sua professionalità secondo i parametri temporali stabiliti e sulla base delle declaratorie sotto descritte.

4. Per professionalità si intende l'insieme delle conoscenze e delle capacità derivanti dalla formazione di base, dalla preparazione tecnico-professionale, dall'esperienza di lavoro via via maturata nello svolgimento di una data attività.

5. I seguenti livelli retributivi individuano, secondo le valutazioni concordate, il punto di acquisizione della completa professionalità, nell'ambito di ciascuna posizione di lavoro, fermo restando che i singoli livelli retributivi costituiscono anche necessario momento di transito, sulla base dei criteri successivamente specificati.

6. I lavoratori che svolgono funzioni direttive o di contenuto specialistico che richiedono autonomia gestionale nella conduzione di organismi operativi ovvero il possesso di un particolare livello di conoscenze tecnico-professionali sono individuati secondo le relative declaratorie e sulla base di una complessiva valutazione che tenga conto del diverso grado di presenza dei requisiti sopra specificati.

7. Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2 della legge 190/85 appartengono alla categoria dei quadri i lavoratori che svolgono, con carattere continuativo, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'azienda. In particolare, tali lavoratori esplicano funzioni implicanti la responsabilità ed il controllo di unità organizzative di particolare complessità, ampia autonomia e discrezionalità nel perseguimento delle finalità stabilite dalla Direzione aziendale, conoscenze professionali e gestione di rapporti con terzi di considerevole rilievo, ovvero - essendo connotati dal possesso di appropriate conoscenze e competenze di tipo anche dottrinario e scientifico - svolgono funzioni di interesse strategico per l'azienda, con prevalente ed elevato contenuto specialistico in attività di studio, consulenza, progettazione, programmazione e pianificazione, ricerca e applicazione di metodologie innovative della massima rilevanza.

Sulla base di tali requisiti, la qualifica di "quadro" è attribuita ai lavoratori inquadrati nel livello "1".

In ragione inoltre della particolare connotazione organizzativa aziendale, della specifica configurazione e complessità delle sue articolazioni funzionali e dei relativi assetti territoriali, sono ricompresi nella cd. "area quadri" i lavoratori inquadrati nei livelli "2" e "3", in quanto normalmente preposti alla conduzione, al coordinamento e al controllo, con specifica autonomia e responsabilità, di unità organizzative di notevole rilevanza ovvero che esplicano - in possesso di qualificate conoscenze specialistiche - funzioni di particolare importanza, caratterizzate dalla capacità di fornire contributi di originalità e creatività, ai fini del conseguimento dei prioritari obiettivi di qualità ed efficienza del servizio.

Livello "10"

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non richiedenti conoscenze particolari.

Livello "9"

Appartengono a questo livello i lavoratori la cui professionalità consente l'espletamento di attività di media complessità. Tali attività richiedono la conoscenza di tecniche operative semplici e definite o di metodi e procedure per la esecuzione di programmi di lavoro prestabiliti.

Livello "8"

Appartengono a questo livello i lavoratori la cui professionalità consente di espletare attività che richiedono nell'ambito del proprio settore di competenza una adeguata conoscenza delle tecniche e/o procedure operative.

Livello "7"

Appartengono a questo livello i lavoratori la cui professionalità consente l'espletamento di attività che richiedono una particolare valutazione concettuale per il cui svolgimento occorre la necessaria autonomia operativa e/o specialistica nell'ambito delle norme e delle procedure valide per il campo di competenza in cui operano. A tali lavoratori, in relazione alla specifica posizione di lavoro assegnata, potrà essere richiesta, anche solo in via complementare, attività di coordinamento di altri lavoratori.

Livello "6"

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre allo svolgimento della propria attività di base, esplicano con piena responsabilità operativa attività concettuali o interventi tecnico-manuali che richiedono una visione di insieme nonché una completa conoscenza del ciclo di lavoro del settore di appartenenza e/o un adeguato grado di conoscenza di tipo tecnico-specialistico. A tali lavoratori, in

relazione alla specifica posizione di lavoro assegnata, potrà essere richiesta attività di coordinamento o di supporto professionale di altri lavoratori.

Livello "5"

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di particolare preparazione e capacità professionale, esplicano funzioni direttive caratterizzate da facoltà di decisione nell'ambito dei programmi previsti e nella conduzione di organismi operativi, ovvero i lavoratori che svolgono funzioni specialistiche di elevato e particolare livello tecnico-professionale comportanti responsabilità ed autonomia di pari rilevanza.

Livello "4"

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di particolare e consolidata preparazione e capacità professionale, coordinano, con discrezionalità ed autonomia, sulla base delle disposizioni aziendali ricevute, importanti organismi operativi, ovvero coloro che - anche supportando altri lavoratori - svolgono funzioni di livello tecnico-professionale richiedenti caratteristiche di responsabilità ed autonomia equivalenti.

Livello "3"

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con rilevante autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa, esplicano funzioni di responsabilità, coordinamento e controllo di unità organizzative di particolare rilievo, ovvero i lavoratori che, con un rilevante grado di autonomia - anche fornendo assistenza e/o integrazione ad altri lavoratori - svolgono funzioni richiedenti il possesso e il continuo aggiornamento di conoscenze specialistiche particolarmente elevate, sviluppando progetti e/o collaborando alla soluzione di problemi complessi.

Livello "2"

Appartengono a questo livello i lavoratori che, gestendo e coordinando unità organizzative - anche costituite da più organismi operativi - di particolare complessità, esplicano funzioni richiedenti un'ampia responsabilità, discrezionalità ed iniziativa il cui apporto risulti rilevante per lo sviluppo della impresa, nonché quei lavoratori che - anche coordinando funzionalmente altri professionali - svolgono, con particolare creatività e caratteristiche di responsabilità di pari rilevanza, funzioni specialistiche nell'ambito di progetti ed attività molto complesse che richiedono soluzioni ed applicazioni innovative.

Livello "1"

Appartengono a questo livello i lavoratori che esplicano funzioni della massima importanza, ai fini dello sviluppo ed attuazione degli obiettivi d'impresa, con discrezionalità e decisionalità del grado più ampio e caratteristiche di autonomia e responsabilità particolarmente elevate, ovvero quei lavoratori che svolgono funzioni specialistiche richiedenti un approccio interdisciplinare per la realizzazione di progetti ed attività della massima complessità e rilevanza per lo sviluppo della società attraverso la ricerca, impostazione ed applicazione di soluzioni e/o metodologie particolarmente innovative.

POSIZIONI DI LAVORO (*)

LIVELLO "10"

(*) - Lavoratore addetto agli Immobili e Servizi

(*) - Addetto al Magazzino

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

LIVELLO "9"

(*) - Tecnico di Reti

- Lavoratore addetto ad attività tecnico-amministrative del Centro Impianti di linea

- Operatore CAD

(*) - Tecnico di Impianti d'Abbonato

- Lavoratore addetto ad attività tecnico-gestionali di Impianti d'Abbonato

- Operatore addetto ai Servizi d'utenza

(*) - Operatore di Commutazione notturna

- Acquisitore commerciale

- Lavoratore addetto ad attività impiegatizie

(*) - Lavoratore addetto agli Immobili e Servizi

(*) - Addetto al Magazzino

- Operatore di Sistemi informativi

LIVELLO "8"

(*) - Tecnico di Reti

- Lavoratore addetto agli Apparati

- Lavoratore addetto ad attività tecnico-amministrative del Centro Impianti di linea

- Operatore CAD

- Lavoratore addetto alla commutazione analogica

- Lavoratore addetto a Tecniche numeriche

- Lavoratore addetto ad attività tecniche di Esercizio

- Lavoratore addetto ai Prodotti Sistemi

- Lavoratore addetto ad attività tecnico-amministrative del Centro di lavoro di Prodotti Sistemi

(*) - Tecnico di Impianti d'Abbonato

- Lavoratore addetto ad attività tecnico-gestionali di Impianti d'Abbonato

- Operatore addetto ai Servizi d'utenza

(*) - Operatore di Commutazione notturna

- Acquisitore commerciale

- Venditore a zona (dall'1.1.93)

- Lavoratore addetto ad attività impiegatizie

(*) - Lavoratore addetto agli Immobili e Servizi

(*) - Addetto al Magazzino

- Operatore di Sistemi informativi

- Scheduler

LIVELLO "7"

(*) - Primo tecnico di Reti con cognizioni teoriche di rilievo

- Lavoratore addetto agli Apparati

- Lavoratore addetto ad attività tecnico-amministrative del Centro Impianti di linea

- Operatore CAD

- Lavoratore addetto alla commutazione analogica

- Lavoratore addetto a Tecniche numeriche

- Lavoratore addetto ad attività tecniche di Esercizio

- Lavoratore addetto ai Prodotti Sistemi

- Lavoratore addetto ad attività tecnico-amministrative del Centro di lavoro di Prodotti Sistemi

(*) - Primo tecnico di Impianti d'Abbonato con cognizioni teoriche di rilievo

- Lavoratore addetto ad attività tecnico-gestionali di Impianti d'Abbonato

- Operatore addetto ai Servizi d'utenza

(*) - Primo operatore di Commutazione notturna

- Acquisitore commerciale

- Venditore a zona (dall'1.1.93)

- Venditore

- Venditore di sistemi

- Venditore dedicato alla rete indiretta (dall' 1.1.93)

- Lavoratore addetto ad attività impiegatizie

(*) - Primo addetto agli Immobili e Servizi

(*) - Primo addetto al Magazzino

- Operatore di Sistemi informativi

- Scheduler

- Assistente tecnico di Reti

- Assistente tecnico di Apparati

- Assistente tecnico di Sviluppo Impianti

- Assistente tecnico di Impianti di centrale

- Assistente tecnico esterno di Prodotti Sistemi

- Assistente tecnico di Prodotti Sistemi (fig. transitoria)

- Assistente tecnico esterno di Impianti d'Abbonato

- Assistente tecnico di Impianti d'Abbonato (fig. transitoria)

- Capo turno di Commutazione notturna

- Capo turno addetto ai Servizi d'utenza

- Assistente

- Assistente ad attività specialistiche

LIVELLO "6"

(*) - Specialista di Reti

(*) - Specialista di Impianti d'Abbonato

- Lavoratore addetto ad attività specialistiche di Apparati

- Lavoratore addetto ad attività tecnico-amministrative di carattere specialistico del Centro Impianti di linea
- Operatore CAD
- Lavoratore addetto ad attività specialistiche di commutazione analogica
- Lavoratore addetto ad attività specialistiche di Tecniche numeriche
- Lavoratore addetto ad attività tecnico-specialistiche di Esercizio
- Lavoratore addetto ad attività specialistiche di Prodotti Sistemi
- Lavoratore addetto ad attività tecnico-amministrative di carattere specialistico del Centro di lavoro di Prodotti Sistemi
- Lavoratore addetto ad attività tecnico-gestionali di Impianti d'Abbonato di particolare rilievo concettuale
- Operatore specialista di Servizi d'utenza
- Primo acquirettore commerciale
- Venditore a zona (dall'1.1.93)
- Venditore
- Venditore di sistemi
- Venditore dedicato alla rete indiretta (dall' 1.1.93)
- Lavoratore addetto ad attività impiegate di particolare rilievo concettuale
- Operatore specialista di Sistemi informativi
- Scheduler
- Assistente tecnico di Reti
- Assistente tecnico di Apparati
- Assistente tecnico di Sviluppo Impianti
- Assistente tecnico di Impianti di centrale
- Assistente tecnico esterno di Prodotti Sistemi
- Assistente tecnico di Prodotti Sistemi (fig. transitoria)
- Assistente tecnico esterno di Impianti d'Abbonato
- Assistente tecnico di Impianti d'Abbonato (fig. transitoria)
- Capo turno di Commutazione notturna
- Capo turno addetto ai Servizi d'utenza
- Assistente
- Assistente ad attività specialistiche

LIVELLO "5"

- Venditore
- Venditore di sistemi
- Venditore dedicato alla rete indiretta (dall' 1.1.93)
- Assistente tecnico di Reti
- Assistente tecnico di Apparati
- Assistente tecnico di Sviluppo Impianti
- Assistente tecnico di Impianti di centrale
- Assistente tecnico esterno di Prodotti Sistemi
- Assistente tecnico di Prodotti Sistemi (fig. transitoria)
- Assistente tecnico esterno di Impianti d'Abbonato
- Assistente tecnico di Impianti d'Abbonato (fig. transitoria)
- Capo turno di Commutazione notturna
- Capo turno addetto ai Servizi d'utenza
- Capo centro Commerciale (fig. transitoria)
- Assistente
- Assistente ad attività specialistiche
- Assistente di sala
- Capo reparto

LIVELLO "4"

- Venditore di sistemi
- Venditore dedicato alla rete indiretta (dall' 1.1.93)
- Capo tecnico di Lavori
- Capo tecnico
- Preposto ai Servizi d'utenza
- Capo sala addetto ai Servizi d'utenza
- Capo centro Commerciale (figura transitoria)
- Capo ufficio
- Esperto in attività specialistiche

LIVELLO "3"

- Responsabile del Centro Impianti di linea
- Responsabile tecnico di Progetti
- Responsabile tecnico di Lavori
- Responsabile dell'Area Impianti di centrale
- Responsabile del Centro di lavoro di Prodotti Sistemi
- Responsabile del Centro di lavoro di Impianti d'Abbonato
- Responsabile di sala addetto ai Servizi d'utenza
- Responsabile di unità organizzativa
- Responsabile di Magazzino
- Professional

LIVELLO "2"

- Responsabile di sezione
- Responsabile di Magazzino
- Professional senior

LIVELLO "1"

- Responsabile di servizio
- Professional master

DECLARATORIE E PROFILI

FILIALE ASSISTENZA TECNICA

CHIARIMENTO SU "CENTRO DI LAVORO DI IMPIANTI D'ABBONATO"

Per Centro di lavoro di Impianti d'Abbonato si intende l'unità organizzativa affidata ad un responsabile, normalmente coadiuvato da uno o più assistenti operanti all'esterno del Centro e da un Capotecnico preposto alle attività interne di assegnazione lavori, prove, gestione procedure, ecc., che per un complesso di impianti definito in base al numero di abbonati provvede all'installazione, esercizio e manutenzione degli impianti di abbonato per la clientela nel suo complesso, degli impianti a disposizione del pubblico e dei relativi accessori, dei dispositivi ausiliari e dei sistemi di commutazione privata autoinstallabili per la clientela divisionale, ivi comprese le relative attività di collaudo di competenza. Provvede altresì alla manutenzione delle apparecchiature d'utente, ove prevista, nonché alla gestione delle scorte ed alla ottimizzazione delle giacenze presso il Centro di lavoro.

Il Centro può comprendere più " Posti di lavoro" anche in distinte "Sedi di lavoro" (v. art. 6), ferma restando in ogni caso l'unità organica del Centro.

Nel carico ordinario di lavoro del Centro è compresa anche la programmazione e la partecipazione all'attività di addestramento, necessaria per la formazione professionale dei lavoratori e per il conseguimento dei previsti livelli di efficienza e qualità del servizio.

OPERAI

"TECNICO DI IMPIANTI D'ABBONATO"

Livello "9"

Il lavoratore di Impianti d'Abbonato sarà assegnato al livello "9" nella posizione di lavoro di "Tecnico di Impianti d'Abbonato" e,

Livello "8"

in relazione alla professionalità acquisita, conseguirà, dopo 36 mesi di effettivo servizio, il livello "8" sempre nella posizione di lavoro di "Tecnico di Impianti d'Abbonato".

"PRIMO TECNICO DI IMPIANTI D'ABBONATO CON COGNIZIONI TEORICHE DI RILIEVO"

Livello "7"

E' il lavoratore al quale sono affidati nel settore tecnico degli Impianti d'Abbonato interventi di tipo manuale richiedenti una particolare valutazione concettuale. Pertanto, in tale posizione sarà inserito il lavoratore con cognizioni teoriche di rilievo che, oltre a svolgere i compiti propri dei livelli inferiori sia adibito all'occorrenza al coordinamento operativo di lavori per superare eventuali difficoltà nell'esecuzione degli stessi (richiesta permessi, attraversamenti elettrici, modifiche ai tracciati, mancanza di materiali ed attrezzi, ecc.) nonché a sopralluoghi per nuovi impianti le cui caratteristiche non siano già note al Centro o per ordinativi particolarmente complessi e alla realizzazione diretta di quei lavori per i quali non sia necessario far intervenire, in un momento successivo, un'altra unità operativa.

Per accedere al livello "7", nella posizione di lavoro di "Primo tecnico di Impianti d'Abbonato con cognizioni teoriche di rilievo", il lavoratore dovrà dimostrare, attraverso un accertamento di idoneità dallo stesso richiesto dopo almeno 36 mesi di effettivo servizio al livello "8", di aver raggiunto i necessari requisiti di cui al comma precedente.

"SPECIALISTA DI IMPIANTI D'ABBONATO"

Livello "6"

Il tecnico di Impianti d'Abbonato in possesso della piena autonomia operativa nello svolgimento delle attività di competenza con caratteristiche di maggiore complessità e di una completa capacità professionale di tipo specialistico sugli impianti ed i servizi in manutenzione, anche in relazione al soddisfacimento delle specifiche esigenze della clientela, potrà accedere al livello "6" nella posizione di lavoro di "Specialista di Impianti d'Abbonato".

Per il conseguimento del livello "6" il lavoratore dovrà dimostrare, attraverso un accertamento di idoneità, di aver raggiunto i necessari requisiti di cui al comma precedente. La presenza di personale inserito in tale posizione di lavoro potrà progressivamente raggiungere un'incidenza massima del 5% su base regionale, in relazione all'accertamento compiuto tra le parti a livello regionale circa il progressivo consolidamento dei processi di integrazione professionale e di specializzazione sopra descritti.

IMPIEGATI

"LAVORATORE ADDETTO AD ATTIVITA' TECNICO-GESTIONALI DI IMPIANTI D'ABBONATO"

Livello "9"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "9", nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività tecnico-gestionali di Impianti d'Abbonato" e,

Livello "8"

in relazione alla professionalità acquisita, sarà successivamente assegnato, dopo 9 mesi di effettivo servizio, al livello "8";

Livello "7"

per conseguire poi, dopo ulteriori 30 mesi di effettivo servizio, il livello "7".

Sono propri del predetto lavoratore i compiti che richiedono la necessaria autonomia operativa finalizzata in particolare all'espletamento delle attività tecniche dell'Assegnazione lavori (colloquio con la clientela, gestione dei guasti di competenza, effettuazione delle prove in modo automatico, dialogo con le unità operative esterne anche attraverso gli appositi strumenti di teleinformazione e misura, prove per l'accertamento delle caratteristiche di funzionamento dell'impianto, prove elettriche, ecc.) e di tutti gli adempimenti di natura gestionale ed amministrativa di competenza del Centro di lavoro di Impianti d'Abbonato (adempimenti connessi alle procedure automatate in uso quali interventi correttivi di primo livello sulle apparecchiature ACL, caricamento di informazioni su supporti magnetici, gestione degli ordinativi di lavoro, raccolta dei dati statistici, movimentazione materiali, reintegro delle scorte, redazione di modelli e di inventari, attività varie di segreteria e di aggiornamento dell'archivio del Centro, ecc.).

"LAVORATORE ADDETTO AD ATTIVITA' TECNICO-GESTIONALI DI IMPIANTI D'ABBONATO DI PARTICOLARE RILIEVO CONCETTUALE"

Livello "6"

L'impiegato tecnico-gestionale di Impianti d'Abbonato in possesso di adeguate conoscenze del sistema ACLIA, in relazione al conseguimento della piena responsabilità operativa nella gestione delle procedure di lavoro, nel colloquio con la clientela nelle attività di competenza sui disservizi, potrà accedere al livello "6" nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività tecnico-gestionali di Impianti d'Abbonato di particolare rilievo concettuale".

Per il conseguimento del livello "6" il lavoratore dovrà dimostrare, attraverso un accertamento di idoneità, di aver raggiunto i necessari requisiti di cui al comma precedente. La presenza di personale inserito in tale posizione di lavoro potrà raggiungere un'incidenza del 30% su base regionale. Potrà inoltre darsi luogo ad ulteriori avanzamenti al livello "6" sulla base dell'accertamento compiuto tra le parti a livello regionale circa la progressiva implementazione/consolidamento di nuove procedure automatate.

"ASSISTENTE TECNICO ESTERNO DI IMPIANTI D'ABBONATO"

Livello "7"

Il lavoratore inserito nella posizione di lavoro di "Assistente tecnico esterno di Impianti d'Abbonato", sarà assegnato al livello "7" e,

Livello "6"

in relazione alla professionalità acquisita, sarà successivamente assegnato, dopo 36 mesi di effettivo servizio, al livello "6".

Livello "5"

Tale lavoratore acquisirà, dopo ulteriori 36 mesi di effettivo servizio, il livello "5".

Sono propri del suddetto lavoratore gli adempimenti connessi al rispetto del programma di installazione, al coordinamento delle attività di esercizio e manutenzione degli impianti di competenza nonché alla verifica e controllo del lavoro svolto dalle imprese e dalle unità operative esterne.

"CAPO TECNICO DI IMPIANTI D'ABBONATO"

Livello "4"

Il lavoratore che nel Centro di lavoro Impianti d'Abbonato è preposto alle attività interne di ricezione reclami, esecuzione automatica delle prove, assegnazione dei lavori al personale esterno sulla base del programma degli interventi da eseguire secondo i termini previsti, supervisione e controllo delle relative attività, tenuta ed aggiornamento della documentazione di competenza, esercizio delle apparecchiature dell'ACL, ecc. potrà conseguire il livello "4" nella posizione di lavoro di "Capo tecnico".

Nota transitoria

Sino al 31.12.92 sarà applicata la seguente regolamentazione dell'inquadramento:

"ASSISTENTE TECNICO DI IMPIANTI D'ABBONATO"

Livello "7"

Il lavoratore inserito nella posizione di lavoro di "Assistente tecnico di Impianti d'Abbonato" sarà assegnato al livello "7" e,

Livello "6"

in relazione alla professionalità acquisita, sarà successivamente assegnato, dopo 36 mesi di effettivo servizio, al livello "6".

Livello "5"

Tale lavoratore acquisirà, dopo ulteriori 36 mesi di effettivo servizio, il livello "5".

"RESPONSABILE DEL CENTRO DI LAVORO DI IMPIANTI D'ABBONATO"

Livello "3"

Il Responsabile del Centro di lavoro di Impianti d'Abbonato sarà assegnato al livello "3" nella posizione di lavoro di "Responsabile del Centro di lavoro di Impianti d'Abbonato".

Si darà luogo alla costituzione di nuovi Centri di lavoro di Impianti d'Abbonato nel caso in cui la consistenza di abbonati di ciascuna Filiale risulti superiore al numero di Centri esistenti nella medesima moltiplicato per il parametro medio di 50.000 abbonati.

"RESPONSABILE DI ASSISTENZA TECNICA DI SERVIZI DI BASE"

Livello "2"

Il lavoratore che nelle Filiali con oltre 200.000 abbonati ha la responsabilità e il coordinamento dei Centri di lavoro di Impianti d'Abbonato sarà inquadrato al livello "2" nella posizione di lavoro di "Responsabile di sezione".

COMMERCIALE

CHIARIMENTO SU "CENTRO DI LAVORO SERVIZI DI UTENZA"

Per Centro di lavoro Servizi di utenza si intende l'organismo operativo affidato ad un "Capo sala addetto ai Servizi d'Utenza" - se del caso coadiuvato, laddove le dimensioni del centro stesso ne richiedano la presenza, da un preposto e da uno o più capoturno - che provvede, in funzione della tipologia dei Centri di lavoro di 1° e 2° livello, al complesso delle attività commerciali svolte tramite il servizio "187", quali ad esempio acquisizione e gestione di competenza di nuovi impianti, accessorio (spine, suonerie), traslochi, voltture, nonché alle attività di promozione e vendita di tutti i prodotti e servizi di più largo consumo (carte di credito telefoniche, peritelefonica, piccoli sistemi di commutazione privata autoinstallabili, videotel, ecc.). Il Centro di lavoro provvede inoltre alle esigenze connesse al centralino di Filiale nonché all'espletamento dei servizi manuali da operatore e di accettazione sociale, al servizio di informazioni relative agli elenchi telefonici Abbonati, alle

esigenze connesse ai servizi automatici e di telematica nonché alle attività di assistenza ai clienti. Il Centro di lavoro può comprendere più "Posti di lavoro", anche in distinte "Sedi di lavoro", (v. art. 6) ferma restando in ogni caso l'unità organica del centro.

Nel carico ordinario di lavoro del Centro è compresa anche la programmazione e la partecipazione all'attività di addestramento, necessaria per la formazione professionale dei lavoratori e per il conseguimento dei previsti livelli di efficienza e di qualità del servizio.

POSIZIONI DI LAVORO CON ATTIVITA' PREVALENTEMENTE MANUALE

"OPERATORE DI COMMUTAZIONE NOTTURNA"

Livello "9"

Il lavoratore notturnista dei Servizi d'utenza sarà assegnato al livello "9" nella posizione di lavoro di "Operatore di Commutazione notturna" e,

Livello "8"

in relazione alla professionalità acquisita, conseguirà dopo 36 mesi di effettivo servizio, il livello "8", sempre nella posizione di lavoro di "Operatore di Commutazione notturna".

"PRIMO OPERATORE DI COMMUTAZIONE NOTTURNA"

Livello "7"

Nella posizione di lavoro di "Primo operatore di Commutazione notturna" sarà inserito il lavoratore che per capacità professionali ed esperienze operative acquisite nei diversi compiti svolga, oltre alla normale attività operativa propria dei livelli inferiori, compiti di coordinamento operativo e di addestramento del personale pure sotto il profilo antinfortunistico nonché normali interventi legati anche a procedure amministrative.

Per accedere al livello "7", nella posizione di lavoro di "Primo operatore di Commutazione notturna" il lavoratore dovrà dimostrare, attraverso un accertamento di idoneità, di aver raggiunto i necessari requisiti di cui al comma precedente.

La percentuale di inquadramento al livello "7", su base Filiale, degli Operatori di Commutazione notturna (compresi quelli in prova) sarà pari al 50%. Potrà inoltre darsi luogo ad ulteriori avanzamenti al livello "7" nei confronti degli Operatori di Commutazione notturna, attraverso un accertamento di idoneità, dagli stessi richiesto, dopo almeno 36 mesi di effettivo servizio al livello "8".

IMPIEGATI

"OPERATORE ADDETTO AI SERVIZI D'UTENZA"

Livello "9"

Il lavoratore addetto ai Servizi d'utenza sarà assegnato al livello "9" nella posizione di lavoro di "Operatore addetto ai Servizi d'utenza" e,

Livello "8"

in relazione alla professionalità acquisita, conseguirà, dopo 24 mesi di effettivo servizio, il livello "8", sempre nella posizione di lavoro di "Operatore addetto ai Servizi d'utenza",

Livello "7"

per conseguire poi, dopo ulteriori 30 mesi di effettivo servizio, il livello "7".

Potrà darsi luogo ad avanzamenti al livello "7" nei riguardi di quei lavoratori addetti ai Servizi d'utenza che dimostrino, attraverso un accertamento di idoneità dagli stessi richiesto - dopo almeno 18 mesi di effettivo servizio al livello "8" - di essere in possesso di requisiti professionali secondo quanto precisato nelle apposite declaratorie di livello.

"OPERATORE SPECIALISTA DI SERVIZI D'UTENZA"

Livello "6"

Nella posizione di lavoro di "Operatore specialista di Servizi d'utenza" sarà inserito il lavoratore che espliciti con elevata professionalità tutte le attività del settore ivi comprese quelle relative a nuovi impianti e traslochi, alla commercializzazione dei prodotti/servizi di competenza, nonché attività di coordinamento e/o supporto professionale di altri lavoratori.

Per accedere al livello "6", nella posizione di lavoro di "Operatore specialista di Servizi d'utenza" il lavoratore dovrà dimostrare, attraverso un accertamento di idoneità, di avere raggiunto i necessari requisiti di cui al comma precedente.

La presenza di personale inserito nella posizione di lavoro di "Operatore specialista di Servizi d'utenza" potrà raggiungere una incidenza del 30% su base Filiale.

Potranno essere previsti ulteriori avanzamenti a livello regionale in virtù del completo consolidamento dell'assetto organizzativo previsto e del completo ed integrato svolgimento di tutte le attività di commercializzazione sulla clientela di competenza e connessa gestione.

"CAPO TURNO ADDETTO AI SERVIZI D'UTENZA"

Livello "7"

Il lavoratore inserito nella posizione di lavoro di "Capo turno addetto ai Servizi d'utenza" sarà assegnato al livello "7" e,

Livello "6"

dopo 36 mesi di effettivo servizio, sarà successivamente assegnato al livello "6".

Livello "5"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "5" dopo ulteriori 36 mesi di effettivo servizio.

"CAPO TURNO DI COMMUTAZIONE NOTTURNA"

Livello "7"

Il lavoratore inserito nella posizione di lavoro di "Capo turno di Commutazione notturna" nei Centri di lavoro di Milano Est, Roma Nord, e Napoli Ovest sarà assegnato al livello "7" e,

Livello "6"

dopo 36 mesi di effettivo servizio, sarà successivamente assegnato al livello "6",

Livello "5"

per conseguire, dopo ulteriori 36 mesi di effettivo servizio, il livello "5".

"PREPOSTO AI SERVIZI D'UTENZA "

Livello "4"

Il lavoratore che, nelle Filiali con oltre 300.000 Abbonati, opera alle dirette dipendenze del "Responsabile di sala addetto ai Servizi d'utenza" in qualità di preposto al coordinamento di una articolazione di sala, sarà assegnato al livello "4" nella posizione di lavoro di "Preposto ai Servizi d'utenza".

"CAPO SALA ADDETTO AI SERVIZI D'UTENZA"

Livello "4"

Il Capo sala addetto ai Servizi d'utenza sarà assegnato al livello "4" nella posizione di lavoro di "Capo sala addetto ai Servizi d'utenza".

Livello "3"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "3", nella posizione di lavoro di "Responsabile di sala addetto ai Servizi d'utenza", nelle Filiali con oltre 300.000 abbonati.

"ACQUISITORE COMMERCIALE"

Livello "9"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "9" nella posizione di lavoro di "Acquisitore commerciale" e

Livello "8"

dopo 9 mesi di effettivo servizio sarà successivamente assegnato al livello "8".

Livello "7"

E' il lavoratore che svolge presso il Negozio Sociale attività di vendita, leasing e noleggio di prodotti (peritelefonia, centralini, intercomunicanti, facsimile, ecc.) e servizi (Numero Verde, Teledrin, Telefonia mobile, Videotel, servizi telefonici supplementari, carta di credito, ecc.), incluse le attività amministrative connesse alla commercializzazione, quelle di manutenzione per sostituzione del prodotto con la relativa prova di funzionalità, di conclusione dei previsti contratti di manutenzione nonché le attività di esazione e gestione degli incassi, delle scorte materiali e del conto Credit verso il personale. Tale lavoratore, in relazione alla professionalità acquisita, sarà assegnato dopo ulteriori 30 mesi di effettivo servizio al liv. 7.

"PRIMO ACQUISITORE COMMERCIALE"

Livello "6"

Il lavoratore in possesso di un adeguato grado di professionalità ed autonomia operativa nonché di una conoscenza completa ed integrata degli aspetti procedurali ed organizzativi connessi alle attività

amministrative e di commercializzazione dei prodotti/servizi di competenza sarà assegnato al livello "6" nella posizione di lavoro di "Primo acquirente commerciale".

Per accedere al livello "6" il lavoratore dovrà dimostrare attraverso un accertamento di idoneità di aver raggiunto i necessari requisiti di cui al comma precedente. Viene garantita una percentuale di livelli "6" sulla consistenza degli addetti (compresi quelli in prova) pari al 55% su base regionale. Potrà inoltre darsi luogo ad ulteriori avanzamenti attraverso un accertamento di idoneità richiesto dagli stessi lavoratori, dopo almeno 24 mesi di effettivo servizio al livello "7".

"PREPOSTO AL NEGOZIO SOCIALE"

Livello "4"

Il lavoratore preposto al coordinamento e alla gestione delle attività relative al Negozio Sociale sarà assegnato al livello "4" nella posizione di lavoro di "Capo ufficio".

"RESPONSABILE COMMERCIALE DI FILIALE"

Livello "3"

Il lavoratore che, nella Filiale, ha la responsabilità e il coordinamento del Centro di lavoro Servizi d'utenza, del Negozio Sociale e della Gestione Clienti sarà assegnato al livello "3" nella posizione di lavoro di "Responsabile di Unità organizzativa".

Livello "2"

Nel caso in cui tale lavoratore operi in una Filiale con oltre 120.000 abbonati sarà assegnato al livello "2" nella posizione di lavoro di "Responsabile di Sezione".

"ASSISTENTE DI PROGRAMMAZIONE E TRAFFICO"

Livello "5"

L'Addetto alle attività di Sviluppo Utenza, in ambito di Programmazione e Traffico, al livello di Filiale, sarà inquadrato al livello "5", nella posizione di lavoro di "Assistente", in conformità all'iter di carriera previsto per gli Assistenti tecnici.

"LAVORATORE PREPOSTO ALL'ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE E TRAFFICO"

Livello "4"

Il lavoratore preposto all'attività di Programmazione e Traffico sarà assegnato al livello "4", nella posizione di lavoro di "Capo ufficio".

Livello "3"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "3", nella posizione di lavoro di "Responsabile di unità organizzativa", qualora operi in una Filiale con oltre 150.000 Abbonati.

OPERAI

"LAVORATORE ADDETTO AGLI IMMOBILI E SERVIZI"

Livello "10"

Il "Lavoratore addetto agli Immobili e Servizi" sarà assegnato al livello "10" e,

Livello "9"

in relazione alla professionalità acquisita, consegnerà dopo 12 mesi di effettivo servizio, il livello "9".

Livello "8"

In presenza di una avvenuta ricomposizione dei compiti e nello svolgimento delle attività sotto indicate sarà riconosciuta l'acquisizione del livello "8", dopo 42 mesi di effettivo servizio nel livello "9":

a) attività alle macchine ausiliarie dei sistemi informativi, alla logistica dei sistemi informativi, alla microfilmatura, trasporto di materiali all'interno e/o all'esterno;

b) presidio agli ingressi, attività ai piani, ritiro e consegna di valori e smistamento corrispondenza, spostamento materiali d'ufficio, fotocopiatrice, guida di automezzi sociali per trasporto di cose e/o persone ed eventuali lavori ausiliari (ad esempio falegnameria, impianti elettrici, macchine stampa), ecc.

L'utilizzazione dei lavoratori in parola avverrà di fatto prevalentemente in uno o taluno soltanto dei complessi di attività descritti ai punti a) o b) fermo restando che, ove necessario, potrà essere agli stessi richiesta anche una utilizzazione in attività diverse da quelle normalmente svolte.

"PRIMO ADDETTO AGLI IMMOBILI E SERVIZI"

Livello "7"

Per le sole sedi di Direzione Generale, di Direzione Regionale e di Filiale con oltre 80.000 Abbonati è

il lavoratore che, oltre a svolgere i compiti propri dei livelli inferiori, effettua anche attività di coordinamento operativo del personale, anche sotto il profilo antinfortunistico.

IMPIEGATI

"LAVORATORE PREPOSTO ALL'ATTIVITA' DI SEGRETERIA"

Livello "5"

Il lavoratore preposto all'attività di Segreteria di Filiale sarà assegnato al livello "5" nella posizione di lavoro di "Capo Reparto".

Livello "4"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "4", nella posizione di lavoro di "Capo Ufficio", nelle Filiali con oltre 200.000 Abbonati.

"RESPONSABILE DELLA FILIALE"

Livello "1"

Il lavoratore che nella Filiale ha la responsabilità ed il coordinamento dell'Assistenza Tecnica dei Servizi di Base, del Commerciale, della Programmazione e Traffico e della Segreteria sarà assegnato al livello "1" nella posizione di lavoro di "Responsabile di Servizio".

UNITA' TERRITORIALE RETE ESERCIZIO

CHIARIMENTO SU "CENTRO IMPIANTI DI LINEA"

Per Centro Impianti di Linea si intende l'unità organizzativa affidata ad un responsabile - normalmente coadiuvato da uno o più assistenti tecnici di Reti e da un assistente tecnico di Apparati - che, per un definito complesso di impianti, provvede ad esigenze connesse all'esercizio e manutenzione delle reti (rete di distribuzione, rete di giunzione urbana ed interurbana in cavo - compresi quelli di tipo speciale - e relative infrastrutture) e dei ponti radio, dei terminali di linea, delle apparecchiature AF (sia della rete di distribuzione che degli apparati di amplificazione e rigenerazione della rete di giunzione) e delle apparecchiature di competenza in sede di utente, ivi compresi i collaudi elettrici.

Il Centro di lavoro può comprendere più "Posti di lavoro" anche in distinte "Sedi di lavoro" (v. art. 6), ferma restando in ogni caso l'unità organica del centro.

Nel carico ordinario di lavoro del Centro è compresa anche la programmazione e la partecipazione all'attività di addestramento, necessaria per la formazione professionale dei lavoratori e per il conseguimento dei previsti livelli di efficienza e di qualità del servizio.

OPERAI

"TECNICO DI RETI"

Livello "9"

Il lavoratore di Reti sarà assegnato al livello "9" nella posizione di lavoro di "Tecnico di Reti" e,

Livello "8"

in relazione alla professionalità acquisita, conseguirà, dopo 36 mesi di effettivo servizio, il livello "8" sempre nella posizione di lavoro di "Tecnico di Reti".

"PRIMO TECNICO DI RETI CON COGNIZIONI TEORICHE DI RILIEVO"

Livello "7"

E' il lavoratore al quale siano affidati nel settore tecnico delle reti interventi di tipo manuale - anche sui cavi di tipo speciale, in fibra ottica - richiedenti una particolare valutazione concettuale.

Pertanto, in tale posizione sarà inserito il lavoratore con cognizioni teoriche di rilievo che, oltre a svolgere i compiti di squadra, sia adibito all'occorrenza e in via complementare al coordinamento operativo, anche sotto il profilo antinfortunistico, di lavori che, per importanza e qualità, richiedano l'impiego di più squadre e capacità organizzative, con verifiche dei lavori anche in rapporto a scritturazioni su documenti di lavoro.

Per accedere al livello "7", nella posizione di lavoro di "Primo tecnico di Reti con cognizioni teoriche di rilievo", il lavoratore dovrà dimostrare, attraverso un accertamento di idoneità dallo stesso richiesto dopo almeno 24 mesi di effettivo servizio al livello "8", di essere in possesso delle cognizioni teoriche di rilievo secondo quanto precisato dalla apposita declaratoria contrattuale.

"SPECIALISTA DI RETI"

Livello "6"

E' il lavoratore che, oltre allo svolgimento della propria attività di base, esplica con piena autonomia operativa interventi tecnico-manuali di tipo specialistico che richiedono una completa conoscenza

del ciclo di lavoro e delle tecnologie del settore.

La presenza del medesimo sarà pertanto definita, a livello locale, in relazione alla dislocazione e alla diffusione sul territorio delle innovazioni tecnologiche e gestionali nell'ambito del centro e con riferimento alle necessità di interventi specialistici sui cavi di tipo speciale e in fibra ottica, anche presso sede d'utente.

Per accedere al livello "6" nella posizione di lavoro di "Specialista di Reti" il lavoratore dovrà dimostrare, attraverso un accertamento di idoneità, di aver raggiunto i necessari requisiti di cui ai commi precedenti.

La presenza di personale inserito in tale posizione di lavoro potrà raggiungere una incidenza del 15% su base regionale. Inoltre potrà darsi luogo ad ulteriori avanzamenti al livello "6" sulla base della valutazione compiuta dalle parti a livello regionale con riguardo alla progressiva estensione di interventi specialistici sui cavi di tipo speciale ed in fibra ottica anche presso sede dell'utente e di modifiche tecnologico-organizzative che la rendessero opportuna.

IMPIEGATI

"LAVORATORE ADDETTO AGLI APPARATI"

Livello "8"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "8" nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto agli Apparati".

Livello "7"

E' il lavoratore al quale sarà affidato, nell'ambito del Centro Impianti di Linea, lo svolgimento di attività richiedenti una particolare valutazione concettuale.

Pertanto, tale lavoratore avrà l'incarico di svolgere, oltre ai compiti propri dei livelli inferiori, interventi di tipo tecnico su terminali di linea, ponti radio, apparecchiature AF ovunque posizionate, ivi comprese quelle presso la sede d'utente, multiplex d'abbonato e altre apparecchiature di tecnica numerica, che implicano il possesso delle cognizioni teoriche del massimo livello quali un'approfondita esperienza di lavoro, una completa conoscenza degli schemi e del regolaggio delle apparecchiature e l'uso della strumentazione necessaria, ai fini di eseguire prove e controlli particolari e provvedere alla ricerca e riparazione dei guasti di rilievo, oltre che alle attività di manutenzione preventiva e correttiva ed esercizio degli impianti sopraccitati.

Tale lavoratore, in virtù della professionalità acquisita, consegnerà dopo 48 mesi di effettivo servizio il livello "7".

"LAVORATORE ADDETTO AD ATTIVITA' SPECIALISTICHE DI APPARATI"

Livello "6"

E' il lavoratore che, oltre allo svolgimento della propria attività di base, esplica con elevato livello specialistico funzioni di supporto professionale e coordinamento operativo di altro personale anche con riferimento alle fasi di introduzione e diffusione di apparecchiature e/o impianti che costituiscano eccezione e/o innovazione nell'ambiente tecnologico del Centro.

La presenza del medesimo sarà pertanto definita a livello locale in relazione alla dislocazione degli impianti e del personale.

Per accedere al livello "6" nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività specialistiche di Apparati" il lavoratore dovrà dimostrare, attraverso un accertamento di idoneità, di aver raggiunto i necessari requisiti di cui ai commi precedenti.

La presenza di personale inserito nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività specialistiche di Apparati" potrà raggiungere un'incidenza del 50% su base Unità Territoriale (incluso il personale in prova). Inoltre potrà darsi luogo ad ulteriori avanzamenti al livello "6" sulla base della valutazione compiuta tra le parti a livello regionale con riguardo all'estensione, alla tipologia ed alla diversificazione degli apparati precedentemente descritti.

"LAVORATORE ADDETTO AD ATTIVITA' TECNICO/AMMINISTRATIVE DEL CENTRO IMPIANTI DI LINEA"

Livello "9"

Tale lavoratore sarà assegnato, nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività tecnico-amministrative del Centro Impianti di linea", al livello "9" e,

Livello "8"

in relazione alla professionalità acquisita, sarà successivamente assegnato, dopo 9 mesi di effettivo servizio, al livello "8",

Livello "7"

per conseguire poi, dopo ulteriori 30 mesi di effettivo servizio, il livello "7".

Sono propri del predetto lavoratore i compiti che richiedono la necessaria autonomia (ricezione segnalazioni guasti, disservizi e richieste di sopralluoghi, gestione registri della rete di giunzione,

inventario degli attrezzi e degli strumenti, aggiornamento dell'archivio delle dotazioni, redazione dati statistici, inserimento su sistema informativo dei dati di presenza ed attività del personale, chiusura contabile degli ordini di lavoro delle imprese e relativi controlli di congruenza, ecc.), nonché tutte le attività accessorie (adempimenti, connessi alle procedure automatate in uso quali caricamento di informazioni su supporti magnetici e stampa tabulati; raccolta dati statistici anche per la movimentazione dei materiali ed il reintegro delle scorte, compilazione modelli, attività di aggiornamento archivio del Centro, attività varie di segreteria).

"LAVORATORE ADDETTO AD ATTIVITA' TECNICO/AMMINISTRATIVE DI CARATTERE SPECIALISTICO DEL CENTRO IMPIANTI DI LINEA"

Livello "6"

L'impiegato tecnico-amministrativo del Centro Impianti di Linea in possesso di adeguate conoscenze di tipo tecnico in relazione al conseguimento della piena responsabilità operativa nella gestione delle procedure di lavoro e dei registri della rete di giunzione, nella chiusura contabile degli ordini di lavoro e nei relativi controlli di congruenza, nonché nella ricezione segnalazioni di guasti, disservizi e richieste di sopralluoghi, potrà accedere al livello "6", nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività tecnico-amministrative di carattere specialistico del Centro Impianti di linea".

Per il conseguimento del livello "6" il lavoratore dovrà dimostrare, attraverso un accertamento di idoneità, di aver raggiunto i necessari requisiti di cui ai commi precedenti. Potrà accedere alla suddetta posizione di lavoro un impiegato tecnico-amministrativo per ogni Centro, anche in relazione al consolidamento e/o all'implementazione di nuove procedure automatate.

"ASSISTENTE TECNICO DI RETI"

Livello "7"

Il lavoratore inserito nella posizione di lavoro di "Assistente tecnico di Reti" sarà assegnato al livello "7" e,

Livello "6"

in relazione alla professionalità acquisita, sarà successivamente assegnato, dopo 36 mesi di effettivo servizio, al livello "6".

Livello "5"

Tale lavoratore acquisirà il livello "5" dopo ulteriori 36 mesi di effettivo servizio.

"ASSISTENTE TECNICO DI APPARATI"

Livello "7"

Il lavoratore inserito nella posizione di lavoro di "Assistente tecnico di Apparati" sarà assegnato al livello "7" e,

Livello "6"

in relazione alla professionalità acquisita, sarà successivamente assegnato, dopo 36 mesi di effettivo servizio, al livello "6".

Livello "5"

Tale lavoratore acquisirà il livello "5" dopo ulteriori 36 mesi di effettivo servizio.

"RESPONSABILE DEL CENTRO IMPIANTI DI LINEA"

Livello "3"

Il Responsabile del Centro Impianti di Linea sarà assegnato al livello "3" nella posizione di lavoro di "Responsabile del Centro Impianti di linea".

Nelle Unità Territoriali con oltre 230.000 abbonati viene prevista la presenza di un massimo di 2 Centri Impianti di Linea. La competenza territoriale di ciascuno dei Centri Impianti di Linea sarà tale da garantire la copertura completa del territorio di competenza di una o più Aree Impianti di Centrale.

CHIARIMENTO SU "AREA IMPIANTI DI CENTRALE"

Per Area Impianti di Centrale si intende l'unità organizzativa - individuata secondo i piani di struttura della Rete, di norma con riguardo alla prevista competenza territoriale di ciascuno stadio di gruppo combinato e all'ottimale utilizzo dello stesso - affidata ad un responsabile normalmente coadiuvato da personale preposto al coordinamento operativo delle attività.

Tale Area avrà competenza sugli interventi di collaudo, messa in servizio, esercizio e manutenzione degli impianti di centrale - sia numerici che analogici - nonché degli impianti trasmissivi di pertinenza quali apparati di moltiplicazione, terminali di circuito, apparati di condizionamento dei collegamenti di trasmissione dati, ecc.

L'Area può comprendere più "Posti di lavoro" anche in distinte "Sedi di lavoro" (v. art. 6), ferma restando in ogni caso l'unità organica della stessa.

CHIARIMENTO SU "CENTRO DI SUPERVISIONE DI ESERCIZIO"

In tutte le Unità Territoriali presso cui sono presenti almeno due Aree Impianti di Centrale opera il Centro di Supervisione di Esercizio, affidato ad un responsabile, che provvede al coordinamento, controllo e supporto delle attività di esercizio espletabili centralmente (interventi e collaudi di modifiche Hw e Sw, collaudi di apparecchiature di prima introduzione nell'Unità Territoriale, misure, contatori, gestione delle consistenze, ecc.) oltre che delle attività di manutenzione (interventi diagnostici, gestione scorte accentrate, ecc.) ed installazione di piccoli impianti e/o di impianti provvisori nonché attività di supporto alle Aree per interventi a carattere specialistico sia con riguardo alle tecniche numeriche che analogiche e adempimenti amministrativi vari anche afferenti al coordinamento di procedure tecnico/amministrative/commerciali.

Nel carico ordinario di lavoro dell'Area e del Centro di Supervisione è compresa anche la programmazione e la partecipazione all'attività di addestramento necessaria per la formazione professionale e per il conseguimento dei previsti livelli di efficienza e di qualità del servizio.

Nell'ambito della Linea Territoriale Rete sono inoltre operanti le due unità organizzative del Supporto Regionale alle Tecniche Numeriche e del Supporto Regionale alle Tecniche Analogiche, cui sono demandate le attività di livello specialistico superiore nell'ambito della manutenzione, con riguardo alle diverse tecniche e prodotti presenti nei singoli territori regionali, nonché la gestione e la supervisione centralizzata degli impianti sia numerici che analogici. Tali organismi curano altresì l'estensione, sul territorio regionale di competenza, di prototipi e relative modifiche Hw e Sw, il coordinamento dell'esame tecnico e l'analisi di congruenza degli inconvenienti pervenuti dai Centri di Supervisione con la connessa individuazione di provvedimenti correttivi di emergenza, la gestione delle reti ESCU e la sorveglianza dell'allarmistica al di fuori dell'orario base sia per gli impianti di commutazione che per gli apparati trasmissivi di competenza.

IMPIEGATI

"LAVORATORE ADDETTO A TECNICHE NUMERICHE"

Livello "8"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "8", nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto a Tecniche numeriche".

Livello "7"

E' il lavoratore al quale siano affidate, nell'ambito dell'Area Impianti di Centrale attività richiedenti una particolare valutazione concettuale.

Pertanto, tale lavoratore avrà l'incarico di svolgere, oltre ai compiti propri dei livelli inferiori, interventi di tipo tecnico su impianti sia di commutazione che di trasmissione numerici e su quelli trasmissivi analogici di competenza, che implicano il possesso delle cognizioni teoriche del massimo livello, quali prove ed attività di manutenzione preventiva e correttiva degli impianti di tecnica numerica (nonché trasmissiva analogica di competenza), e di esercizio di tutti gli impianti di competenza, attività di inserimento dati e modifiche Hw e Sw, con i connessi collaudi, su apparati elettronici, attività di sorveglianza dell'allarmistica (sia degli impianti di commutazione che degli apparati trasmissivi) nonché effettuazione degli interventi manutentivi sulle stazioni di energia.

Tale lavoratore, in relazione alla professionalità acquisita, conseguirà, dopo 48 mesi di effettivo servizio, il livello "7".

"LAVORATORE ADDETTO AD ATTIVITA' SPECIALISTICHE DI TECNICHE NUMERICHE"

Livello "6"

E' il lavoratore che, oltre allo svolgimento della propria attività di base, esplica, con elevato livello specialistico, funzioni di supporto professionale e coordinamento operativo di altro personale.

La presenza del medesimo sarà pertanto definita, a livello locale, in relazione alla tipologia e alla diversificazione degli impianti di tecnica numerica.

Per accedere al livello "6", nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività specialistiche di Tecniche numeriche", il lavoratore dovrà dimostrare, attraverso un accertamento di idoneità, di aver raggiunto i necessari requisiti di cui ai commi precedenti.

La presenza di personale inserito nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività specialistiche di Tecniche numeriche" potrà raggiungere un'incidenza del 50% su base Unità Territoriale (incluso il personale in prova).

Inoltre, potrà darsi corso ad ulteriori avanzamenti al livello "6" sulla base della valutazione compiuta tra le parti a livello regionale con riguardo alle condizioni esistenti sul territorio anche con particolare riferimento alla presenza sia di impianti diversi dalla tecnica numerica predominante che di centrali

con funzione di transito.

"LAVORATORE ADDETTO ALLA COMMUTAZIONE ANALOGICA"

Livello "8"

Il lavoratore operante su impianti di commutazione analogica sarà assegnato al livello "8" nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto alla commutazione analogica".

Livello "7"

E' il lavoratore al quale siano affidati interventi di tipo tecnico sugli impianti analogici richiedenti una particolare valutazione concettuale per il cui svolgimento occorre la necessaria autonomia operativa.

Pertanto, in tale posizione sarà inserito il lavoratore con cognizioni teoriche di rilievo che abbia l'incarico di svolgere, oltre ai compiti propri dei livelli inferiori, interventi di tipo tecnico che richiedano una approfondita esperienza di lavoro, una completa conoscenza degli schemi e del regolaggio delle apparecchiature, nonché dell'uso della strumentazione necessaria per eseguire prove e controlli particolari e provvedere alla ricerca e riparazione dei guasti di rilievo, ivi comprese le apparecchiature connesse con i sistemi analogici (ESCU, TUT, Telefonia Pubblica, traslatori di linea, ecc.). Tale lavoratore dovrà altresì conoscere le caratteristiche di funzionamento e le modalità di effettuazione dell'intervento manutentivo sulle stazioni di energia, nonché le procedure e il linguaggio uomo-macchina per l'utilizzo dei relativi sistemi gestionali, disimpegnando - ove richiesto - compiti di coordinamento operativo di altro personale, anche sotto il profilo antinfortunistico.

Tale lavoratore, in relazione alla professionalità acquisita, consegnerà, dopo 48 mesi di effettivo servizio, il livello "7".

"LAVORATORE ADDETTO AD ATTIVITA' SPECIALISTICHE DI COMMUTAZIONE ANALOGICA"

Livello "6"

E' il lavoratore che, oltre allo svolgimento della propria attività di base, esplica, con elevato grado specialistico, funzioni di supporto professionale e coordinamento operativo di altro personale.

Per accedere al livello "6", nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività specialistiche di commutazione analogica", il lavoratore dovrà dimostrare, attraverso un accertamento di idoneità, di aver raggiunto i necessari requisiti di cui ai commi precedenti.

La presenza di personale inserito nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività specialistiche di commutazione analogica" potrà raggiungere una incidenza del 50% su base Unità Territoriale (compreso il personale in prova). Inoltre, potrà darsi luogo ad ulteriori avanzamenti al livello "6" sulla base della valutazione compiuta tra le parti a livello regionale con riguardo alla complessità degli impianti analogici (quali, per es., centrali teleselettive, apparecchiature in decade 1, traslatori per TP, apparati ESCU, ecc.) esistenti sul territorio di competenza.

"LAVORATORE ADDETTO AD ATTIVITA' TECNICHE DI ESERCIZIO"

Livello "8"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "8" nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività tecniche di Esercizio".

Livello "7"

E' il lavoratore al quale siano affidate, nell'ambito del Centro di Supervisione di Esercizio, attività richiedenti una particolare valutazione concettuale.

Pertanto, tale lavoratore avrà l'incarico di svolgere, oltre ai compiti propri dei livelli inferiori, la raccolta e la elaborazione dei dati di servizio degli impianti e di quelli relativi alla qualità della rete, l'aggiornamento delle banche dati ivi incluse le attività relative alla variazione delle categorie di utenti, il lancio di procedure di salvataggio dati, la gestione delle scorte, dei nastri, dei tabulati, ecc. Tale lavoratore, in relazione alla professionalità acquisita, consegnerà dopo 48 mesi di effettivo servizio il livello "7".

"LAVORATORE ADDETTO AD ATTIVITA' TECNICO-SPECIALISTICHE DI ESERCIZIO"

Livello "6"

E' il lavoratore che, oltre allo svolgimento della propria attività di base, esplica, con elevato livello specialistico, funzioni di supporto professionale e coordinamento operativo di altro personale.

La presenza del medesimo sarà pertanto prevista, a livello locale, in relazione al consolidamento delle procedure operative per l'esercizio degli impianti.

Per accedere al livello "6", nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività tecnico-specialistiche di Esercizio", il lavoratore dovrà dimostrare, attraverso un accertamento di idoneità, di avere raggiunto i necessari requisiti di cui ai commi precedenti. La presenza di personale inserito nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività tecnico-specialistiche di Esercizio" potrà raggiungere una incidenza del 50% su base Unità Territoriale (compreso il personale in prova).

Inoltre, potrà darsi luogo ad ulteriori avanzamenti al livello "6" sulla base della valutazione compiuta tra le parti a livello regionale con riguardo alle condizioni esistenti sul territorio anche con riferimento all'avvenuto consolidamento delle attività e delle procedure operative per l'esercizio degli impianti.

"ASSISTENTE TECNICO DI IMPIANTI DI CENTRALE"

Livello "7"

Il lavoratore inserito nella posizione di lavoro di "Assistente tecnico di Impianti di Centrale" sarà assegnato al livello "7" e,

Livello "6"

in relazione alla professionalità acquisita, sarà successivamente assegnato, dopo 36 mesi di effettivo servizio, al livello "6".

Livello "5"

Tale lavoratore acquisirà il livello "5" dopo ulteriori 36 mesi di effettivo servizio.

"CAPO TECNICO"

Livello "4"

A decorrere dall'1.1.93 il lavoratore che, nelle Unità Territoriali con oltre 200.000 abbonati, opera alle dipendenze del responsabile del Centro di Supervisione di Esercizio costituendo punto di riferimento e di coordinamento professionale per le attività del Gruppo di Supporto di Esercizio, sarà assegnato al livello "4" nella posizione di lavoro di "Capo tecnico".

Livello "4"

A decorrere dall' 1.1.93 il lavoratore che, collocato alle dipendenze del responsabile dell'Area Impianti di Centrale, è preposto al coordinamento delle attività di esercizio e manutenzione riferite ad uno Stadio di Gruppo di transito, al secondo Stadio di Gruppo urbano e ai Centri Compartimentali di transito, sarà assegnato al livello "4" nella posizione di lavoro di "Capo tecnico".

"RESPONSABILE DELL'AREA IMPIANTI DI CENTRALE"

Livello "3"

Il responsabile dell'Area Impianti di Centrale sarà assegnato al livello "3" nella posizione di lavoro di "Responsabile dell'Area Impianti di centrale".

"RESPONSABILE DEL CENTRO DI SUPERVISIONE DI ESERCIZIO"

Livello "3"

Il responsabile del Centro di Supervisione di Esercizio sarà assegnato al livello "3" nella posizione di lavoro di "Responsabile di unità organizzativa".

"RESPONSABILE DI ESERCIZIO"

Livello "2"

Il lavoratore che ha la responsabilità e il coordinamento delle attività di due o più Aree Impianti di Centrale, di uno o più Centri Impianti di Linea e, nelle realtà con meno di 250.000 abbonati, del Centro di Supervisione di Esercizio, sarà assegnato al livello "2" nella posizione di lavoro di "Responsabile di sezione".

SVILUPPO IMPIANTI

"OPERATORE CAD"

Livello "9"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "9" e,

Livello "8"

in relazione alla professionalità acquisita, sarà successivamente assegnato, dopo 9 mesi di effettivo servizio, al livello "8",

Livello "7"

per conseguire poi, dopo ulteriori 30 mesi di effettivo servizio, il livello "7". A tale lavoratore sono affidate le attività connesse all'approntamento e all'aggiornamento delle cartografie e dei dati di consistenza della rete per mezzo dei sistemi di disegno automatico con tecniche CAD, con la necessaria autonomia operativa o specialistica nell'ambito delle norme e delle procedure in uso, fermo restando lo svolgimento anche di compiti di lucidatura, copie, archivio nonché di predisposizione della documentazione relativa alle richieste di permessi ad Enti.

Livello "6"

E' il lavoratore che, oltre a svolgere i compiti propri dei livelli inferiori, dimostri di aver raggiunto un elevato grado di professionalità ed una completa conoscenza che consenta il pieno utilizzo, in tutte le attività componenti, della tecnica CAD e l'espletamento nei confronti degli altri lavoratori, di funzioni di coordinamento operativo.

Per accedere al livello "6" il lavoratore dovrà dimostrare, attraverso un accertamento di idoneità, di aver raggiunto i necessari requisiti di cui ai commi precedenti. La presenza di personale inserito nella posizione di lavoro di "Operatore CAD" potrà raggiungere una incidenza del 55% su base Unità Territoriale (compreso il personale in prova). Inoltre potrà darsi luogo ad ulteriori avanzamenti al livello "6" sulla base della valutazione compiuta tra le parti a livello regionale con riguardo alla complessità delle elaborazioni effettuate tramite sistema CAD.

"ASSISTENTE TECNICO DI SVILUPPO IMPIANTI"

Livello "7"

Il lavoratore inserito nella posizione di lavoro di "Assistente tecnico di Sviluppo Impianti" (in attività di Progetti e Lavori) sarà assegnato al livello "7" e,

Livello "6"

in relazione alla professionalità acquisita, sarà successivamente assegnato, dopo 36 mesi di effettivo servizio, al livello "6".

Livello "5"

Tale lavoratore acquisirà il livello "5" dopo ulteriori 36 mesi di effettivo servizio.

"CAPO TECNICO DI LAVORI"

Livello "4"

Il Capo tecnico operante in qualità di preposto alle attività di Lavori sarà assegnato al livello "4" nella posizione di lavoro di "Capo tecnico di Lavori".

Livello "3"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "3" nella posizione di lavoro di "Responsabile tecnico di Lavori" nelle Unità Territoriali con oltre 150.000 abbonati.

"RESPONSABILE TECNICO DI PROGETTI"

Livello "3"

Il lavoratore che, nell'ambito dello Sviluppo Impianti dell'Unità Territoriale Rete, ha la responsabilità e il coordinamento delle attività di Progetti, sarà assegnato al livello "3" nella posizione di lavoro di "Responsabile tecnico di Progetti".

"LAVORATORE PREPOSTO ALL'ATTIVITA' DI CARTOGRAFIA E CONSISTENZA"

Livello "4"

Nelle Unità Territoriali con oltre 200.000 Abbonati, il lavoratore preposto al coordinamento delle attività di Cartografia e Consistenza sarà assegnato al livello "4" nella posizione di lavoro di "Capo ufficio".

"RESPONSABILE DI SVILUPPO IMPIANTI"

Livello "2"

Il lavoratore che ha la responsabilità ed il coordinamento delle attività di Lavori, Progetti, Cartografia e Consistenza, sarà assegnato al livello "2" nella posizione di lavoro di "Responsabile di sezione".

"ASSISTENTE DI PROGRAMMAZIONE TECNICA "

Livello "5"

L'addetto tecnico all'attività di Programmazione Tecnica dell'Unità Territoriale Rete sarà inquadrato al livello "5" nella posizione di lavoro di "Assistente", in conformità all'iter di carriera previsto per gli Assistenti tecnici.

"LAVORATORE PREPOSTO ALL'ATTIVITA' DI PROGRAMMAZIONE TECNICA"

Livello "4"

Il lavoratore preposto all'attività di Programmazione Tecnica che opera nell'ambito della Unità Territoriale sarà assegnato al livello "4" nella posizione di lavoro di "Capo ufficio".

Livello "3"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "3" nella posizione di lavoro di "Responsabile di unità organizzativa", nelle Unità Territoriali con oltre 150.000 abbonati.

"RESPONSABILE UNITA' TERRITORIALE RETE"

Livello "1"

Il lavoratore che ha la responsabilità e il coordinamento di Programmazione Tecnica, Esercizio, Centro di Supervisione di Esercizio - nelle realtà con oltre 250.000 abbonati - e Sviluppo Impianti per l'intera Unità Territoriale, sarà assegnato al livello "1" nella posizione di lavoro di "Responsabile di servizio".

UNITA' COMMERCIALE TELEFONIA PUBBLICA

"LAVORATORE PREPOSTO ALLA TELEFONIA PUBBLICA"

Livello "5"

Il lavoratore che, nelle Unità Commerciali con oltre 400.000 abbonati, è preposto alla gestione di quota parte delle attività di telefonia pubblica in supporto al Responsabile sarà assegnato al livello "5" nella posizione di lavoro di "Capo reparto".

"RESPONSABILE DELL'UNITA' COMMERCIALE TELEFONIA PUBBLICA"

Livello "3"

Il lavoratore che ha la responsabilità e il coordinamento dell'Unità Commerciale Telefonia Pubblica sarà assegnato al livello "3", nella posizione di lavoro di "Responsabile di unità organizzativa".

Livello "2"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "2", nella posizione di lavoro di "Responsabile di sezione", qualora operi in una Unità Commerciale con oltre 400.000 abbonati.

FIGURE OPERATIVE TERRITORIALI

In relazione alla particolare connotazione organizzativa delle articolazioni funzionali operative presenti in ambito regionale e/o divisionale, le figure professionali che vi insistono - caratterizzate dall'affidamento di specifiche mansioni e/o responsabilità nell'ambito di unitari processi di lavoro operativi la cui fase di perfezionamento corrisponde con l'offerta/erogazione di un prodotto-servizio nei confronti della clientela ovvero nei confronti di altre funzioni interne all'azienda stessa - conseguiranno i livelli inquadramentali e le posizioni di lavoro di seguito specificate.

ORGANIZZAZIONE TERRITORIALE - BUSINESS - RETE E ASSISTENZA TECNICA

CHIARIMENTO SU "CENTRO DI LAVORO DI PRODOTTI SISTEMI"

Per Centro di lavoro di Prodotti Sistemi si intende l'unità organizzativa affidata ad un responsabile, normalmente coadiuvato da uno o più assistenti operanti all'esterno del Centro di lavoro e da un Capo tecnico preposto alle attività interne, che per un complesso di impianti definito in base al numero di terminazioni di Prodotti Sistemi provvede all'installazione, collaudo, esercizio e manutenzione dei Prodotti Sistemi dotati di impianti interni speciali e/o di tipo complementare nonché di impianti di trasmissione speciali e di commutazione dati.

Il Centro di lavoro provvede tra l'altro alla ricezione, distribuzione e chiusura delle denunce di irregolarità su impianti di fonia e TD inoltrate al "183" dalla clientela dislocata sul territorio di competenza o convogliate da altri Centri di lavoro, nonché alla riparazione delle irregolarità di TD su rete specializzata, CDA, CDN e radiomobile segnalate tramite "189".

I compiti di installazione, esercizio e manutenzione delle apparecchiature di trasmissione speciale e di commutazione dati installate presso apposite sale Prodotti Sistemi e l'assistenza agli interventi esterni di manutenzione di altri Centri di lavoro di Prodotti Sistemi interessati saranno affidati ai Centri di lavoro di Prodotti Sistemi territorialmente competenti.

Il Centro di lavoro può comprendere più "Posti di lavoro" anche in distinte "Sedi di lavoro" (v. art. 6), ferma restando in ogni caso l'unità organica del centro.

Nel carico ordinario di lavoro del Centro è compresa anche la programmazione e la partecipazione all'attività di addestramento e ai corsi di aggiornamento specialistico, e la conseguente applicazione pratica sul campo necessaria per la formazione professionale dei lavoratori e per il conseguimento dei previsti livelli di efficienza e di qualità del servizio.

Al raggiungimento degli stessi contribuisce la struttura del Supporto Specialistico, che garantisce l'addestramento e il supporto specialistico ai Centri nel campo della manutenzione hardware e software, soprattutto per prodotti/apparati di fonia e dati di nuova introduzione in esercizio o di elevata complessità o di scarsa diffusione sul territorio del Centro, nonché il graduale trasferimento del know-how specialistico per i prodotti/apparati di nuova introduzione. Il suddetto supporto si effettua sia a distanza mediante l'uso dei sussidi di telegestione e telediagnosi, sia in loco con interventi di livello specialistico superiore, nonché attraverso la ricezione, diagnosi, smistamento ai Centri di lavoro competenti e chiusura/verifica dei guasti di reclami per CDA, CDN, reti specializzate

(ITAPAC, RFD, ecc.) e reti private, in quanto caratterizzati dal coinvolgimento di diverse entità territoriali.

IMPIEGATI

"LAVORATORE ADDETTO AI PRODOTTI SISTEMI"

Livello "8"

Il lavoratore di Prodotti Sistemi sarà assegnato al livello "8" nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ai Prodotti Sistemi".

Livello "7"

E' il lavoratore al quale sono affidati nel settore tecnico dei Prodotti Sistemi interventi richiedenti una particolare valutazione concettuale.

Pertanto, in tale posizione sarà inserito il lavoratore con cognizioni teoriche di rilievo che (nelle attività di manutenzione degli I.I.S. ed installazione e manutenzione degli apparati di trasmissione dati), oltre a svolgere compiti propri del livello inferiore, abbia l'incarico di effettuare, con riguardo a determinate specializzazioni, interventi che implicano una particolare valutazione concettuale e la necessaria autonomia operativa nell'ambito delle norme e delle procedure vevoli per il campo di competenza nonché conoscenze e capacità di utilizzo, adeguate al livello di appartenenza, del linguaggio uomo-macchina e dei manuali di operatore, disimpegnando - ove richiesto - compiti di coordinamento operativo di altro personale anche sotto il profilo antinfortunistico.

Il predetto lavoratore, in relazione alla professionalità acquisita, conseguirà - dopo 48 mesi di effettivo servizio - il livello "7".

"LAVORATORE ADDETTO AD ATTIVITA' SPECIALISTICHE DI PRODOTTI SISTEMI"

Livello "6"

E' il lavoratore che, oltre allo svolgimento della propria attività di base, esplica con elevato livello specialistico attività ed interventi tecnici su impianti di tecnica elettronica che richiedono di norma una visione sistemistica dell'impianto, oltre che di supporto e coordinamento professionale di altro personale anche con riferimento all'introduzione e diffusione di apparecchiature e/o impianti e/o sistemi di tecnica elettronica.

La presenza del medesimo sarà pertanto definita, a livello locale, in relazione alla dislocazione degli impianti e del personale.

Per accedere al livello "6" nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività specialistiche di Prodotti Sistemi" il lavoratore dovrà dimostrare, attraverso un accertamento di idoneità, di aver raggiunto i necessari requisiti di cui ai commi precedenti.

La presenza di personale inserito nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività specialistiche di Prodotti Sistemi" potrà raggiungere un'incidenza del 50% su base regionale (compreso il personale in prova). Inoltre, potrà darsi luogo ad ulteriori avanzamenti al livello "6", sulla base della valutazione compiuta fra le parti a livello di Regione con riguardo all'evoluzione della composizione tecnologica degli impianti gestiti e alla presenza e diffusione di impianti di grande capacità o complessità e/o commutatori per dati.

"LAVORATORE ADDETTO AD ATTIVITA' TECNICO/AMMINISTRATIVE DEL CENTRO DI LAVORO DI PRODOTTI SISTEMI"

Livello "8"

Tale lavoratore sarà assegnato, nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività tecnico-amministrative del Centro di lavoro di Prodotti Sistemi", al livello "8" e,

Livello "7"

in relazione alla professionalità acquisita, sarà successivamente assegnato dopo 36 mesi di effettivo servizio, al livello "7".

Sono propri del predetto lavoratore i compiti che richiedono la necessaria autonomia (accettazione, gestione, con l'ausilio di impianti di telediagnosi e di mezzi di prova/misura dei collegamenti urbani e delle borchie e terminali d'utente, delle segnalazioni di irregolarità e guasti, chiusura degli stessi e relativo colloquio con la clientela, gestione delle procedure di competenza, attività di carattere gestionale/amministrativo relative alle domande di collaudo, espletamento e suddivisione per tipologia commerciale degli ordinativi di lavoro, predisposizione delle commesse per la somministrazione e posa in opera degli impianti, controllo della fatturazione per il benessere al pagamento, redazione completa dei rapporti di lavoro, ecc.), nonché tutte le attività accessorie (adempimenti connessi alle procedure automatate quali interventi correttivi di primo livello sulle apparecchiature ACL, caricamento delle informazioni su supporti magnetici e raccolta dati statistici, movimentazione materiali, reintegro delle scorte, aggiornamento archivio clienti, compilazione

modelli, attività varie di segreteria, ecc.).

"LAVORATORE ADDETTO AD ATTIVITA' TECNICO/AMMINISTRATIVE DI CARATTERE SPECIALISTICO DEL CENTRO DI LAVORO DI PRODOTTI SISTEMI"

Livello "6"

L'impiegato tecnico-amministrativo del Centro di lavoro di Prodotti Sistemi in possesso di adeguate conoscenze di tipo tecnico, in relazione al conseguimento della piena responsabilità operativa nella gestione delle procedure di lavoro e degli impianti di telediagnosi, nonché del colloquio con la clientela, potrà accedere al livello "6", nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività tecnico-amministrative di carattere specialistico del Centro di lavoro di Prodotti Sistemi".

Per il conseguimento del livello "6" il lavoratore dovrà dimostrare, attraverso un accertamento di idoneità, di aver raggiunto i necessari requisiti di cui ai commi precedenti. La presenza di personale inserito in tale posizione di lavoro potrà raggiungere un'incidenza massima del 40% su base regionale, in relazione all'accertamento compiuto tra le parti a livello regionale circa la progressiva implementazione/consolidamento delle attività e delle procedure del Centro di lavoro.

"ASSISTENTE TECNICO ESTERNO DI PRODOTTI SISTEMI"

Livello "7"

Il lavoratore inserito nella posizione di lavoro di "Assistente tecnico esterno di Prodotti Sistemi" sarà assegnato al livello "7" e,

Livello "6"

in relazione alla professionalità acquisita, sarà successivamente assegnato, dopo 36 mesi di effettivo servizio, al livello "6".

Livello "5"

Tale lavoratore acquisirà il livello "5" dopo ulteriori 36 mesi di effettivo servizio.

Sono propri del suddetto lavoratore gli adempimenti connessi al rispetto del programma di installazione, all'esercizio e manutenzione dei prodotti/impianti di competenza, alla verifica circa la rispondenza dei lavori eseguiti dai "Lavoratori addetti ai Prodotti Sistemi" alle norme tecniche, antinfortunistiche e disciplinari in uso, nonché al controllo quantitativo e qualitativo dei lavori eseguiti dalle case costruttrici e dalle ditte installatrici.

"CAPO TECNICO DI PRODOTTI SISTEMI"

Livello "4"

Il lavoratore che nel Centro di lavoro Prodotti Sistemi è preposto alla gestione delle irregolarità e guasti "183" (anche attraverso il coordinamento delle attività dei Lavoratori addetti ad attività tecnico-amministrative), alla supervisione dell'assegnazione degli interventi al personale sociale esterno o eventualmente ad altri Centri di lavoro nonché alla segnalazione agli Assistenti tecnici esterni di interventi particolari o eventuali anomalie riscontrate, potrà conseguire il livello "4" nella posizione di lavoro di "Capo tecnico".

Nota transitoria

Sino al 31.12.92 sarà applicata la seguente regolamentazione dell'inquadramento:

"ASSISTENTE TECNICO DI PRODOTTI SISTEMI"

Livello "7"

Il lavoratore inserito nella posizione di lavoro di "Assistente tecnico di Prodotti Sistemi" sarà assegnato al livello "7" e,

Livello "6"

in relazione alla professionalità acquisita, sarà successivamente assegnato, dopo 36 mesi di effettivo servizio, al livello "6".

Livello "5"

Tale lavoratore acquisirà, dopo ulteriori 36 mesi di effettivo servizio, il livello "5".

"RESPONSABILE DEL CENTRO DI LAVORO DI PRODOTTI SISTEMI"

Livello "3"

Il Responsabile del Centro di lavoro di Prodotti Sistemi sarà assegnato al livello "3" nella posizione di lavoro di "Responsabile del Centro di lavoro di Prodotti Sistemi".

Si darà luogo alla costituzione di nuovi Centri di lavoro nel caso in cui la consistenza di terminazioni attive presenti in ciascuna Area di Assistenza Tecnica risulti superiore al numero dei Centri ivi

esistenti moltiplicato per il parametro di 80.000 terminazioni. Entro il 31.12.93, nelle Aree di Assistenza Tecnica superiori a 190.000 terminazioni, si procederà ad una riorganizzazione territoriale dei Centri di lavoro di Prodotti Sistemi che, agevolando una ottimizzazione delle specializzazioni necessarie in funzione di una efficace aggregazione delle risorse umane e impiantistiche, porterà ad una coerente riduzione numerica dei Centri di lavoro di Prodotti Sistemi sulla base del parametro di cui sopra.

Nota a verbale

Conteggio delle terminazioni attive dei Prodotti Sistemi.

Nel conteggio delle terminazioni attive vanno compresi, quando in manutenzione sociale:

- i derivati da centralino (PABX e PBX) e gli apparecchi intercomunicanti (KTS), ciascuno valutato come una terminazione Prodotti Sistemi;
- i dispositivi ausiliari d'utente (segreterie telefoniche, selezionatori automatici, apparecchi multifunzione, ecc.), subderivati da KTS e PABX, ciascuno valutato come una terminazione Prodotti Sistemi;
- i traslatori di PABX collegati a CDN 2Mbit/s, ciascuno valutato come due terminazioni Prodotti Sistemi;
- gli attacchi d'utente e/o i traslatori di linea di centralini di transito (PATX) e di centralini di teleallarme (PATLX), ciascuno valutato come una terminazione Prodotti Sistemi;
- le porte di nodi, PAD, concentratori, SAF e simili, terminali satellitari, apparati per dati, ciascuna valutata come due terminazioni Prodotti Sistemi;
- i modem, i facsimile di competenza, i terminali telematici, gli apparati di audioteleconferenza, ciascuno valutato come tre terminazioni Prodotti Sistemi;
- gli apparati veicolari e trasportabili resi veicolari del servizio radiomobile pubblico e di quelli privati, ciascuno valutato come due terminazioni Prodotti Sistemi;
- i punti di accesso, in sede di utente e/o in sala Prodotti Sistemi non gestiti attraverso telediagnosi, a reti specializzate in servizio pubblico (RFD, ITAPAC, ecc.), a reti dedicate o a collegamenti diretti analogici (CDA) o numerici (CDN), quando utilizzati per trasmissione dati, ciascuno valutato come tre terminazioni Prodotti Sistemi.

"SPECIALISTA DI APPARATI DELL'ASSISTENZA SPECIALISTICA DELL'ORGANIZZAZIONE TERRITORIALE BUSINESS"

E' il lavoratore dell'assistenza specialistica dell'Organizzazione Territoriale Business che, in possesso di conoscenze specialistiche di particolari prodotti/apparati per i quali funge da punto di riferimento verso i Centri di lavoro di Prodotti Sistemi dei territori di competenza, fornisce supporto specialistico ai Centri stessi per l'eliminazione dei guasti anche provvedendo - ove necessario - ad interventi di telediagnostica avanzata ai fini della localizzazione dei disservizi ed esegue direttamente interventi di 2° livello per i prodotti e gli apparati in esercizio e di 1° livello per quelli di nuova introduzione, affiancando normalmente i Centri di lavoro di Prodotti Sistemi; cura la telediagnostica nei centri di gestione e manutenzione di reti specializzate.

Livello "5"

Tale lavoratore verrà inquadrato - dopo avere acquisite nelle attività sopra descritte un elevato livello tecnico-professionale ed una particolare autonomia operativa - nel rispetto dell'iter di carriera previsto per gli Assistenti tecnici, al livello "5" nella posizione di lavoro di "Assistente ad attività specialistiche".

"SPECIALISTA DI SISTEMI DELL'ASSISTENZA SPECIALISTICA DELL'ORGANIZZAZIONE TERRITORIALE BUSINESS"

E' il lavoratore dell'assistenza specialistica dell'Organizzazione Territoriale Business che - in possesso di conoscenze della massima specializzazione di particolari prodotti/apparati/sistemi per i quali funge da punto di riferimento verso i Centri di lavoro di Prodotti Sistemi del territorio di competenza e verso le altre linee deputata alla vendita e progettazione per gli aspetti di tipo impiantistico e di esercizio - fornisce per i prodotti/apparati/sistemi di competenza supporto specialistico ai Centri di lavoro di Prodotti Sistemi per l'eliminazione dei guasti, anche provvedendo - ove necessario - ad interventi di telediagnostica avanzata ai fini della localizzazione dei disservizi; esegue direttamente interventi di 2° livello per i prodotti, apparati/sistemi in esercizio e di 1° livello per quelli di nuova introduzione - affiancando normalmente i Centri di lavoro di Prodotti Sistemi - e collabora alla formulazione delle specifiche di realizzazione, collaudo ed esercizio dei sistemi.

Livello "4"

Tale lavoratore verrà inquadrato - dopo avere acquisito nelle attività sopra descritte una particolare

e consolidata preparazione e capacità professionale ed una autonomia di pari rilevanza - al livello "4" nella posizione di lavoro di "Esperto in attività specialistiche".

"PREPOSTO ALLA SEGRETERIA TECNICA DELL'AREA DI ASSISTENZA TECNICA BUSINESS"

Livello "4"

Il lavoratore che, nell'ambito dell'Area di Assistenza tecnica dell'Organizzazione Territoriale Business, è preposto al coordinamento delle attività di Segreteria tecnica, conseguirà il livello "4" nella posizione di lavoro di "Capo tecnico".

"RESPONSABILE DEL CENTRO OPERATIVO ITAPAC"

Livello "3"

Il lavoratore che ha la responsabilità ed il coordinamento delle attività del Centro Operativo ITAPAC, ivi comprese quelle realizzate presso i Posti di lavoro distaccati, sarà assegnato al livello "3" nella posizione di lavoro di "Responsabile di unità organizzativa".

"RESPONSABILE DELL'AREA DI ASSISTENZA TECNICA BUSINESS"

Livello "1"

Il Responsabile dell'Area di Assistenza Tecnica Business che, nell'ambito della Rete e Assistenza Tecnica dell'Organizzazione Territoriale Business, provvede al coordinamento di più Centri di lavoro di Prodotti Sistemi sarà assegnato al livello "1" nella posizione di lavoro di "Responsabile di servizio".

VENDITA

"VENDITORE A ZONA"

E' il lavoratore che, a far tempo dall' 1.1.1993, sulla base di una zona predefinita e dei connessi obiettivi di acquisizione, opera presso l'Area di Vendita dell'Organizzazione Territoriale Business presidiando il segmento commerciale non ricompreso nei portafogli clienti, attraverso lo svolgimento delle attività di commercializzazione in noleggio, vendita e leasing di tutti i prodotti/servizi di competenza nei confronti dei clienti affari di interesse della Divisione.

Tale lavoratore avrà il compito di effettuare visite alla clientela anche potenziale della Divisione Business, svolgendo trattative e provvedendo ai connessi compiti di elaborazione dei preventivi, presentazione delle offerte, formalizzazione dei contratti, esazione presso i clienti nonché di presentazione di rapporti informativi periodici sulle attività di vendita e sulla concorrenza.

Livello "8"

Il suddetto lavoratore sarà assegnato al livello "8" nella posizione di lavoro di "Venditore a zona" e,

Livello "7"

in relazione alla professionalità acquisita, sarà successivamente assegnato, dopo 36 mesi di effettivo servizio, al livello "7",

Livello "6"

per conseguire poi, dopo ulteriori 36 mesi di effettivo servizio, il livello "6".

"VENDITORE"

E' il lavoratore operante presso l'Area di Vendita dell'Organizzazione Territoriale Business che, in relazione al "Portafoglio clienti" ed ai connessi obiettivi di acquisizione, svolge all'esterno attività di commercializzazione in noleggio, vendita e leasing di tutti i prodotti/servizi realizzabili con soluzioni prevalentemente di tipo standard - tali da non richiedere interventi sistemici e/o configurativi di significativa complessità e di natura personalizzata - mediante visita ai clienti assegnati, individuazione e analisi delle esigenze - anche di medio periodo - del cliente, svolgimento di trattative, elaborazione di preventivi, presentazione di offerte ed eventuali esazioni presso i clienti stessi, stesura di rapporti informativi periodici sull'attività di vendita e sulla concorrenza, ecc.

Livello "7"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "7" nella posizione di lavoro di "Venditore" e,

Livello "6"

in relazione alla professionalità acquisita, sarà successivamente assegnato, dopo 36 mesi di effettivo servizio, al livello "6".

Livello "5"

Tale lavoratore acquisirà il livello "5" dopo ulteriori 36 mesi di effettivo servizio.

"VENDITORE DI SISTEMI"

E' il lavoratore al quale è affidato, nell'ambito della Vendita Sistemi dell'Organizzazione Territoriale Business, il raggiungimento degli obiettivi di vendita attraverso la gestione di un portafoglio clienti. A tale scopo sono proprie di detto lavoratore le attività di individuazione e analisi delle esigenze, anche di medio periodo, del cliente, di configurazione curando i rapporti coi progettisti - di soluzioni personalizzate e complesse, di segnalazione ai settori interessati di eventuali anomalie o richieste provenienti dalla clientela relativamente all'andamento del rapporto con la medesima, di stesura di rapporti informativi periodici sulle attività di vendita e sulla concorrenza, ecc.

Livello "7"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "7" nella posizione di lavoro di "Venditore di Sistemi" e,

Livello "6"

in relazione alla professionalità acquisita, sarà successivamente assegnato, dopo 36 mesi di effettivo servizio, al livello "6",

Livello "5"

per conseguire il livello "5" dopo ulteriori 36 mesi di effettivo servizio.

Livello "4"

Il Venditore di Sistemi, in possesso di una particolare e consolidata preparazione e capacità professionale valutata con specifico riguardo alla vendita di sistemi di Telecomunicazioni, sarà assegnato al livello "4".

"RESPONSABILE DELL'AREA DI VENDITA BUSINESS"

Livello "2"

Il lavoratore che, nell'ambito della Vendita dell'Organizzazione Territoriale Business, ha la responsabilità e il coordinamento di un'area di vendita con venditori a zona e venditori a portafoglio conseguirà il livello "2" nella posizione di lavoro di "Responsabile di sezione".

"RESPONSABILE VENDITA SISTEMI"

Livello "1"

Il lavoratore che, nell'ambito della Vendita dell'Organizzazione Territoriale Business, ha la responsabilità e il coordinamento della vendita sistemi, conseguirà il livello "1" nella posizione di lavoro di "Responsabile di servizio".

"SPECIALISTA DI GESTIONE CREDITI BUSINESS"

Livello "5"

Il lavoratore che, nell'ambito dell'Organizzazione Territoriale Business, provvede alla gestione dei crediti maturati di competenza, anche attraverso l'individuazione di azioni personalizzate mirate a specifiche fasce di clientela o suggerite da particolari situazioni locali, conseguirà il livello "5" nella posizione di lavoro di "Assistente".

"RESPONSABILE DELLA GESTIONE OPERATIVA CLIENTI"

Livello "2"

Il lavoratore dell'Organizzazione Territoriale Business che, nelle sedi di Direzione Regionale non sede di Organizzazione Territoriale, ha la responsabilità della Gestione Operativa Clienti, sarà assegnato al livello "2" nella posizione di lavoro di "Responsabile di sezione".

ORGANIZZAZIONE TERRITORIALE - SERVIZI DI TELECOMUNICAZIONI MOBILI

"RESPONSABILE DELL'AREA OPERATIVA RADIOMOBILE"

Livello "3"

Il lavoratore che, nell'ambito dell'Organizzazione Territoriale Servizi di Telecomunicazioni Mobili, ha la responsabilità ed il coordinamento dell'Area Operativa Radiomobile, sarà assegnato al livello "3" nella posizione di lavoro di "Responsabile di unità organizzativa".

LINEA TERRITORIALE AMMINISTRAZIONE

"ASSISTENTE ALL'ESERCIZIO DELLE PROCEDURE CONCORSUALI"

Livello "5"

L'addetto alle attività di Esercizio delle Procedure Concorsuali, nell'ambito della funzione Gestione Crediti della Linea Territoriale Amministrazione sarà assegnato al livello "5" nella posizione di lavoro di "Assistente", in conformità all'iter di carriera previsto per gli Assistenti tecnici.

"ESPERTO DI GESTIONE CREDITI"

Livello "4"

E' il lavoratore che, nell'ambito della funzione Gestioni Crediti della Linea Territoriale Amministrazione, provvede alla gestione in ultima istanza dei crediti maturati fornendo inoltre supporto specialistico alle competenti funzioni della Filiale o dell'Organizzazione Territoriale Business per la diffusione e la corretta applicazione delle normative e procedure di competenza, anche avuto riguardo all'individuazione di criteri integrati ed omogenei di gestione complessiva dei crediti maturati.

Tale lavoratore sarà assegnato - dopo aver acquisito nell'attività sopra descritte una consolidata preparazione e capacità professionale - al livello "4" nella posizione di lavoro di "Esperto in attività specialistiche".

"RESPONSABILE DI RICAVI DIVISIONE SERVIZI DI BASE"

Livello "3"

Il lavoratore che, nell'ambito di Gestione Amministrativa della Linea Territoriale Amministrazione ha la responsabilità di Ricavi Divisione Servizi di Base, sarà assegnato al livello "3" nella posizione di lavoro di "Responsabile di unità organizzativa".

Livello "2"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "2" nella posizione di lavoro di "Responsabile di sezione" nelle Linee Territoriali con oltre 1.000.000 di abbonati.

"RESPONSABILE DI GESTIONE CREDITI"

Livello "2"

Il lavoratore che, nell'ambito di Tesoreria e Gestione crediti della Linea Territoriale Amministrazione ha la responsabilità di Gestione Crediti, sarà assegnato al livello "2" nella posizione di lavoro di "Responsabile di sezione".

LINEA TERRITORIALE IMMOBILI E SERVIZI

"ASSISTENTE TECNICO AGLI IMMOBILI"

Livello "5"

L'addetto tecnico agli immobili, che opera nella Linea Territoriale Immobili e Servizi nell'ambito dell'Esercizio e Manutenzione della Gestione Immobili e Impianti, sarà inquadrato al livello "5" nella posizione di lavoro di "Assistente" in conformità all'iter di carriera previsto per gli Assistenti tecnici.

"ASSISTENTE TECNICO AI SERVIZI"

Livello "5"

L'addetto tecnico all'attività di servizi, che opera nell'ambito dei Servizi di Dotazioni e Servizi, sarà inquadrato al livello "5" nella posizione di lavoro di "Assistente", in conformità all'iter di carriera previsto per gli Assistenti tecnici.

"ASSISTENTE TECNICO DI IMPIANTI TECNOLOGICI"

Livello "5"

L'addetto tecnico all'attività di Impianti tecnologici sarà inquadrato al livello "5", nella posizione di lavoro di "Assistente", in conformità all'iter di carriera previsto per gli Assistenti tecnici.

"ASSISTENTE TECNICO DI MOTORIZZAZIONE"

Livello "5"

L'addetto tecnico all'attività di motorizzazione, che opera nella Linea Territoriale Immobili e Servizi nell'ambito del Tecnico Gestionale della Motorizzazione, sarà inquadrato al livello "5" nella posizione di lavoro di "Assistente" in conformità all'iter di carriera previsto per gli Assistenti tecnici.

"PREPOSTO AD ATTIVITA' TECNICO GESTIONALI DI MOTORIZZAZIONE"

Livello "4"

Il lavoratore che, nell'ambito della Motorizzazione di Dotazioni e Servizi è preposto al coordinamento delle attività tecnico-gestionali di motorizzazione sarà assegnato al livello "4" nella posizione di lavoro di "Capo ufficio".

"PREPOSTO AD ATTIVITA' DI ESERCIZIO E MANUTENZIONE IMMOBILI"

Livello "4"

Il lavoratore che, nell'ambito degli Immobili di Gestione Immobili e Impianti è preposto al coordinamento delle attività di esercizio e manutenzione immobili sarà assegnato al livello "4" nella posizione di lavoro di "Capo ufficio".

"RESPONSABILE DI PROGETTI NELL'AMBITO DI REALIZZAZIONE IMMOBILI E IMPIANTI"

Livello "2"

Il lavoratore che, nell'ambito di Realizzazione Immobili e Impianti della Linea Territoriale Immobili e Servizi di Direzione Regionale, ha la responsabilità e il coordinamento della attività di Progetti, sarà inquadrato al livello "2" nella posizione di lavoro di "Responsabile di sezione".

TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE

"OPERATORE DI SISTEMI INFORMATIVI"

Livello "9"

Il lavoratore inserito nella posizione di lavoro di "Operatore di Sistemi informativi" sarà assegnato al livello "9" e,

Livello "8"

in relazione alla professionalità acquisita, dopo 12 mesi di effettivo servizio, sarà assegnato al livello 8.

Livello "7"

per conseguire poi, dopo ulteriori 24 mesi di effettivo servizio, il livello "7".

Sono proprie di detto lavoratore attività inerenti alla gestione operativa dei mezzi elaborativi ed ausiliari, esercendo in modo autonomo fasi operative sulle apparecchiature del Polo di Esercizio e curando anche la predisposizione delle macchine del sistema secondo le necessità del lavoro da eseguire o attività relative alla ricezione delle segnalazioni di disservizio di apparecchiature informatiche decentrate, prima diagnosi e assistenza operativa volta al superamento e/o alla individuazione delle anomalie.

"OPERATORE SPECIALISTA DI SISTEMI INFORMATIVI"

Livello "6"

E' il lavoratore che, oltre a svolgere i compiti propri dei livelli inferiori, espleta nei confronti degli altri lavoratori anche funzioni di supporto professionale e di coordinamento operativo.

Per accedere al livello "6", nella posizione di lavoro di "Operatore specialista di Sistemi informativi", il lavoratore dovrà dimostrare, attraverso un accertamento di idoneità, di aver raggiunto i requisiti di cui ai commi precedenti.

Previo esame congiunto a livello locale potrà darsi luogo, in funzione della progressiva automazione delle attività di controllo, dei sistemi elaborativi e delle attività gestionali per la movimentazione dei supporti magnetici a cassetta o in virtù del progressivo impiego di tali lavoratori in attività che prevedono l'utilizzo di strumenti tecnologicamente avanzati per la diagnosi ed il controllo delle anomalie, ad un incremento della percentuale di livelli "6" sulla consistenza degli addetti (compresi quelli in prova) fino ad un massimo del 55% per ogni Polo di Esercizio.

"SCHEDULATORE"

E' il lavoratore che, dotato di conoscenza delle caratteristiche gestionali delle procedure in esercizio e del relativo hardware e software utilizzato, gestisce la preparazione e l'inserimento dei lavori su elaboratore e la movimentazione dei supporti, anche in funzione della sicurezza fisica e logica.

Livello "8"

Il lavoratore inserito nella posizione di lavoro di "Scheduler" sarà assegnato al livello "8" e,

Livello "7"

in relazione alla professionalità acquisita, sarà successivamente assegnato, dopo 36 mesi di effettivo servizio, al livello "7",

Livello "6"

per conseguire poi, dopo ulteriori 36 mesi di effettivo servizio il livello "6".

"ASSISTENTE DI SALA"

Livello "5"

E' il lavoratore che, oltre a svolgere funzioni di supporto al responsabile dei Sistemi Centrali relativamente alla organizzazione e gestione della "sala" ed alla installazione e manutenzione di nuovo hardware e software, ivi compresi la guida l'addestramento del personale, provvede al controllo sulla gestione dei sistemi operativi e fornisce assistenza specialistica ai settori interessati.

"ASSISTENTE ADDETTO AD ATTIVITA' SPECIALISTICHE DI SISTEMI INFORMATIVI"

Livello "7"

Il lavoratore inserito nella posizione di lavoro di "Assistente ad attività specialistiche", sarà assegnato al livello "7 e,

Livello "6"

in relazione alla professionalità acquisita, sarà successivamente assegnato, dopo 36 mesi di effettivo servizio, al livello "6".

Livello "5"

Tale lavoratore acquisirà il livello "5" dopo ulteriori 36 mesi di effettivo servizio.

LOGISTICA

OPERAI

"ADDETTO AL MAGAZZINO"

E' il lavoratore che esegue compiti di sistemazione, preparazione e distribuzione del materiale, di pulizia e manovalanza (riordino di locali, carico e scarico di materiali, trasporti a mano, uso dei carrelli elevatori, ecc.) sia all'interno che all'esterno del magazzino, di controllo quantitativo di colli e materiali (anche in sede di inventario), nonché attività di guida degli automezzi sociali.

Livello "10"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "10" nella posizione di lavoro di "Addetto al Magazzino" e,

Livello "9"

in relazione alla professionalità acquisita, consegnerà dopo 12 mesi di effettivo servizio, il livello "9",

Livello "8"

per conseguire, dopo ulteriori 42 mesi di effettivo servizio, il livello "8".

"PRIMO ADDETTO AL MAGAZZINO"

Livello "7"

Nella posizione di lavoro di "Primo addetto al Magazzino" sarà inserito il lavoratore che, oltre a svolgere compiti propri dei livelli inferiori, svolga attività di coordinamento operativo di altro personale anche in virtù di una più approfondita conoscenza in merito alle tipologie di materiali trattati.

Per accedere al livello "7" nella posizione di lavoro "Primo addetto al Magazzino" il lavoratore dovrà dimostrare, attraverso un accertamento di idoneità, di aver raggiunto requisiti di cui al comma precedente.

La presenza di personale inserito nella posizione di lavoro di "Primo addetto al Magazzino" potrà raggiungere gradualmente una incidenza massima del 25%.

IMPIEGATI

"RESPONSABILE DI MAGAZZINO"

Livello "3"

Il "Responsabile di Magazzino" sarà assegnato al livello "3" nella posizione di lavoro di "Responsabile di Magazzino e,

Livello "2"

nel caso sia responsabile del Magazzino in una sede regionale con oltre 1.000.000 di abbonati, sarà invece assegnato al livello "2".

FIGURE PROFESSIONALI COMUNI A PIU FUNZIONI

"LAVORATORE ADDETTO AD ATTIVITA' IMPIEGATIZIE"

Livello "9"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "9" e,

Livello "8"

in relazione alla professionalità acquisita, sarà successivamente assegnato, dopo 9 mesi di effettivo servizio, al livello "8",

Livello "7"

per conseguire poi, dopo ulteriori 30 mesi di effettivo servizio, il livello "7".

Sono propri del predetto lavoratore i compiti che richiedono la necessaria autonomia (elaborazioni contabili ed extracontabili - manuali o tramite l'utilizzo di terminali e/o mezzi automatici di elaborazione ad intelligenza distribuita - dei fatti amministrativi, esazioni e pagamenti, gestione crediti, gestione debiti verso abbonati e terzi, elaborazioni statistiche finalizzate, gestione commerciale dell'utenza e telefonia pubblica, acquisizione e gestione delle dotazioni di ufficio, redazione completa dei rapporti di lavoro, ecc.), nonché tutte le attività accessorie (ad es. compiti di segreteria, dattilografia e stenografia, raccolta dati statistici e compilazione modelli, archiviazione, caricamento delle informazioni su supporti magnetici anche per la movimentazione ed il reintegro dei materiali, ecc.).

"LAVORATORE ADDETTO AD ATTIVITA' IMPIEGATIZIE DI PARTICOLARE RILIEVO CONCETTUALE"

Livello "6"

Saranno inquadrati al livello "6" i lavoratori che, oltre a svolgere i compiti degli altri lavoratori di livello inferiore, dimostrino di aver raggiunto un adeguato grado di professionalità, autonomia operativa e una completa conoscenza del settore di appartenenza, in misura tale da poter espletare nei confronti degli altri lavoratori anche funzioni di supporto professionale e di coordinamento operativo.

Per accedere al livello "6", il lavoratore dovrà dimostrare, attraverso un accertamento di idoneità, di aver raggiunto i necessari requisiti di cui al comma precedente.

Viene garantita una percentuale di livelli "6" sulla consistenza degli addetti (compresi quelli in prova), pari al 70%

- su base Filiale nell'ambito della Gestione Commerciale e Gestione Amministrativa Clienti nonché - sino alla realizzazione delle condizioni organizzative previste - nell'ambito delle attività di acquisizione e di cassa;

- su base di sede regionale dell'Organizzazione Territoriale Business nella Gestione Commerciale e Gestione Amministrativa Clienti ovvero - sino alla realizzazione delle condizioni organizzative previste - nella Gestione Commerciale dell'Area di Vendita Business;

- su base Linea Territoriale Amministrazione nell'ambito delle attività di Tesoreria e Gestione Crediti. Nell'ambito di tali funzioni potranno essere previsti ulteriori avanzamenti al livello "6" in relazione all'accertamento compiuto tra le parti a livello regionale, circa l'avanzamento del processo di riorganizzazione del settore e/o dell'automazione delle procedure e di rilevanti mutamenti quanti/qualitativi dell'attività svolta.

Verrà altresì prevista una percentuale di livelli "6" pari al 20% su base regionale, nell'ambito delle attività di segreteria nella Filiale e di supporto tecnico dell'Unità Territoriale Rete, che si caratterizzano per una operatività di tipo specialistico richiedente la conoscenza completa di omogenei processi di lavoro. I relativi avanzamenti avverranno a partire dall' 1.1.1993 sulla base dei profili professionali individuati a livello regionale, entro il 30.11.1992, in coerenza con le caratteristiche organizzative delle strutture operative cui si riferiscono.

Viene inoltre garantita una percentuale di livelli "6" sulla consistenza degli addetti (compresi quelli in prova) pari al 55%

- su base Filiale nell'ambito di Programmazione e Traffico della Divisione Servizi di Base (addetti a Programmi e Traffico);

- su base Unità Commerciale Telefonia Pubblica nell'ambito dell'Organizzazione Territoriale Telefonia Pubblica;

- su base Linea Territoriale Amministrazione nell'ambito delle attività di Gestione Amministrativa e Fornitori;

- su base Linea Territoriale Personale e Organizzazione nell'ambito delle attività di Amministrazione del Personale.

Potrà darsi luogo ad ulteriori avanzamenti nei confronti dei lavoratori appartenenti a queste ultime funzioni attraverso un accertamento di idoneità, dagli stessi richiesto, dopo almeno 24 mesi di effettivo servizio al livello "7".

"LAVORATORE ADDETTO AD ATTIVITA' IMPIEGATIZIE DI PARTICOLARE RILIEVO CONCETTUALE"

Livello "6"

Saranno inquadrati al livello "6" dopo 36 mesi di effettivo servizio al livello "7", i lavoratori che nell'ambito della Linea Territoriale Programmazione e Controllo di Gestione sono addetti alle attività di Programmazione e Budget, Valutazione e Controllo Investimenti, Controllo.

"LAVORATORE ADDETTO AGLI APPARATI"

Livello "8"

Tale lavoratore, operante nell'ambito dell'Area Operativa Radiomobile dell'Organizzazione

Territoriale Servizi di Telecomunicazioni Mobili, sarà assegnato al livello "8" nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto agli Apparati".

Livello "7"

E' il lavoratore al quale sarà affidato lo svolgimento di attività richiedenti una particolare valutazione concettuale.

Pertanto, tale lavoratore avrà l'incarico di svolgere, oltre ai compiti propri dei livelli inferiori, interventi di tipo tecnico su ponti radio, apparecchiature AF ovunque posizionate e altre apparecchiature di tecnica numerica che implicano il possesso delle cognizioni teoriche del massimo livello quali un'approfondita esperienza di lavoro, una completa conoscenza degli schemi e del regolaggio delle apparecchiature e l'uso della strumentazione necessaria, ai fini di eseguire prove e controlli particolari e provvedere alla ricerca e riparazione dei guasti di rilievo, oltre che alle attività di manutenzione preventiva e correttiva ed esercizio degli impianti sopracitati.

Tale lavoratore, in virtù della professionalità acquisita, conseguirà dopo 48 mesi di effettivo servizio il livello "7".

"LAVORATORE ADDETTO AD ATTIVITA' SPECIALISTICHE DI APPARATI"

Livello "6"

E' il lavoratore che, oltre allo svolgimento della propria attività di base, esplica con elevato livello specialistico funzioni di supporto professionale e coordinamento operativo di altro personale anche con riferimento alle fasi di introduzione e diffusione di apparecchiature e/o impianti che costituiscano eccezione e/o innovazione nell'ambiente tecnologico dell'Area Operativa d'appartenenza.

Per accedere al livello "6" nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività specialistiche di Apparati" il lavoratore dovrà dimostrare, attraverso un accertamento di idoneità, di aver raggiunto i necessari requisiti di cui ai commi precedenti.

La presenza di personale inserito nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività specialistiche di Apparati" potrà raggiungere un'incidenza del 50% su base Area Operativa Radiomobile (incluso il personale in prova). Inoltre potrà darsi luogo ad ulteriori avanzamenti al livello "6" sulla base della valutazione compiuta tra le parti a livello regionale con riguardo all'estensione, alla tipologia ed alla diversificazione degli apparati precedentemente descritti.

"LAVORATORE ADDETTO A TECNICHE NUMERICHE"

Livello "8"

Tale lavoratore, operante nell'ambito delle strutture del Supporto Regionale Tecniche Numeriche, del Supporto Regionale Tecniche Analogiche, delle Aree Operative Radiomobile, dei Centri Operativi ITAPAC e dei Centri di Gestione e Supervisione Nazionali (ivi inclusi i Centri di Gestione e Manutenzione), sarà assegnato al livello "8", nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto a Tecniche numeriche".

Livello "7"

E' il lavoratore al quale sarà affidato lo svolgimento di attività richiedenti una particolare valutazione concettuale.

Pertanto, tale lavoratore avrà l'incarico di svolgere, oltre ai compiti propri dei livelli inferiori, interventi di tipo tecnico su impianti sia di commutazione che di trasmissione numerici, che implicano il possesso delle cognizioni teoriche del massimo livello, quali prove ed attività di manutenzione preventiva e correttiva degli impianti di tecnica numerica, e di esercizio di tutti gli impianti di competenza, attività di inserimento dati e modifiche Hw e Sw, con i connessi collaudi, su apparati elettronici, attività di sorveglianza dell'allarmistica (sia degli impianti di commutazione che degli apparati) al di fuori dell'orario di presidio nonché effettuazione degli interventi manutentivi sulle stazioni di energia.

Tale lavoratore, in relazione alla professionalità acquisita, conseguirà, dopo 48 mesi di effettivo servizio, il livello "7".

"LAVORATORE ADDETTO AD ATTIVITA' SPECIALISTICHE DI TECNICHE NUMERICHE"

Livello "6"

E' il lavoratore che, oltre allo svolgimento della propria attività di base, esplica, con elevato livello specialistico, funzioni di supporto professionale e coordinamento operativo di altro personale.

Per accedere al livello "6", nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività specialistiche di Tecniche numeriche", il lavoratore dovrà dimostrare, attraverso un accertamento di idoneità, di aver raggiunto i necessari requisiti di cui ai commi precedenti.

La presenza di personale inserito nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività specialistiche di Tecniche numeriche" potrà raggiungere un'incidenza complessiva pari al 50% sulla base delle entità organizzative (A.O.R., C.O.I., ecc.) disgiuntamente considerate sul territorio di competenza (incluso il personale in prova).

Inoltre, potrà darsi corso ad ulteriori avanzamenti al livello "6" sulla base della valutazione compiuta

tra le parti a ciascun livello organizzativo di riferimento circa lo stato di implementazione e consolidamento dei processi tecnologici ed organizzativi e/o delle procedure di rispettiva competenza.

"VENDITORE DEDICATO ALLA RETE INDIRETTA"

E' il lavoratore che, dall'1.1.93, nell'ambito della Linea Territoriale Mercato o dell'Organizzazione Territoriale Servizi di Telecomunicazioni Mobili, svolge compiti di attivazione e gestione di una rete di punti fissi di vendita al minuto che utilizzano la propria struttura commerciale per offrire alla clientela i prodotti/servizi/sistemi SIP di competenza. Il predetto lavoratore costituisce, in quest'ambito, punto di riferimento specialistico per le attività di sviluppo, integrazione, monitoraggio e controllo dei canali di vendita indiretti relativamente agli apparati di pertinenza provvedendo - sulla base di una consistenza di esercizi affiliati - al conseguimento degli obiettivi individuali di qualità e volume commerciale.

Livello "7"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "7" nella posizione di lavoro di "Venditore dedicato alla rete indiretta" e,

Livello "6"

in relazione alla professionalità acquisita, sarà successivamente assegnato, dopo 36 mesi di effettivo servizio, al livello "6",

Livello "5"

per conseguire il livello "5" dopo ulteriori 36 mesi di effettivo servizio.

Livello "4"

Il "Venditore dedicato alla rete indiretta" in possesso di una particolare e consolidata preparazione e capacità professionale, valutata con specifico riguardo all'efficacia degli interventi di presidio commerciale e redditività effettivamente garantiti sul territorio di competenza, sarà assegnato al livello "4".

FIGURE PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO

Conseguiranno l'inquadramento ai livelli "4" e "5" i lavoratori collocati ai livelli organizzativi aziendali di Direzione Generale, Organizzazione Territoriale e Direzione Regionale in posizioni di lavoro di contenuto professionale analogo a quello delle posizioni di lavoro espressamente individuate mediante specifiche declaratorie nonché a quelle ulteriori relative a posizioni di contenuto specialistico o direttivo che - caratterizzandosi per taluni aspetti di trasversalità anche in relazione al presidio di fungibili processi di lavoro - vengono, a titolo esemplificativo, di seguito individuate.

In particolare i lavoratori normalmente provenienti da corsi per assistenti tecnici, inseriti ai livelli organizzativi aziendali di Direzione Generale, Organizzazione Territoriale e Direzione Regionale in compiti di contenuto professionale analogo a quello degli assistenti tecnici operanti a livello di Unità Territoriale e di Filiale, raggiungeranno il livello "5", negli stessi tempi previsti per questi ultimi.

Inoltre, agli impiegati assegnati ai vari livelli organizzativi di Direzione Generale, Organizzazione Territoriale e di Direzione Regionale, per i quali non sono previste specifiche posizioni di lavoro e che svolgano attività di contenuto specialistico, sarà attribuito il livello "6" nella posizione di lavoro di "Lavoratore addetto ad attività impiegate di particolare rilievo concettuale", in analogia alle figure descritte di omologo contenuto.

Agli impiegati assegnati ai vari livelli organizzativi per i quali non sono previste specifiche posizioni di lavoro e che svolgono funzioni di contenuto specialistico saranno attribuite le seguenti posizioni di lavoro:

Livello "5"

"Assistente ad attività specialistiche".

Livello "4"

"Esperto in attività specialistiche".

Gli impiegati che esplicano funzioni di carattere direttivo saranno invece assegnati alle posizioni di lavoro di seguito riportate, sempre che per gli stessi non siano previste specifiche posizioni di lavoro:

Livello "5"

"Capo reparto";

Livello "4"
"Capo ufficio".

Esemplificazioni:

"SPECIALISTA DI SISTEMA "

E' il lavoratore che, nell'ambito della Progettazione Sistemi dell'Organizzazione Territoriale Business provvede - in funzione delle specifiche fornite e delle variabili tecniche - allo sviluppo della progettazione operativa del sistema, curandone la strutturazione attraverso il dimensionamento, la configurazione e la allocazione dei singoli componenti e supportando per le tematiche di tipo specialistico il più complessivo sviluppo progettuale in vista del soddisfacimento delle specifiche esigenze della clientela.

Lo Specialista di Sistema opera su progetti o in attività sia nell'ambito del team di progettazione, sia con riferimento ai compiti specificatamente affidati, intrattenendo - ove necessario - rapporti con le funzioni di Assistenza Tecnica e Assistenza Clienti nelle fasi di sviluppo, realizzazione e post-vendita.

Livello "5"

Tale lavoratore verrà inquadrato - dopo aver acquisito, nelle attività sopra descritte, un elevato livello tecnico-professionale ed una particolare autonomia operativa -, nel rispetto dell'iter di carriera previsto per gli Assistenti tecnici, al livello "5" nella posizione di lavoro di "Assistente ad attività specialistiche".

"ASSISTENTE ALLA PROTEZIONE AZIENDALE"

E' il lavoratore che nell'ambito della Protezione Aziendale di Immobili e Servizi di Direzione Regionale collabora alla progettazione e alla realizzazione degli impianti di sicurezza del territorio di competenza, coordinando la messa in opera degli apparati/sistemi e curandone i relativi collaudi funzionali; segue la gestione operativa dei sistemi di sicurezza e cura le attività connesse alla manutenzione.

Livello "5"

Tale lavoratore verrà inquadrato - dopo aver acquisito nelle attività sopra descritte un elevato livello tecnico-professionale ed una particolare autonomia operativa - al livello "5", nella posizione di lavoro di "Assistente ad attività specialistiche", in conformità all'iter di carriera previsto per gli Assistenti tecnici.

"SPECIALISTA DEL SUPPORTO REGIONALE TECNICHE NUMERICHE"

E' il lavoratore del Supporto Regionale Tecniche Numeriche che, in possesso di conoscenze specialistiche per tipologia di Centrale numerica o per aggregazioni di reti speciali o per aggregazioni di apparati trasmissivi, esegue, a richiesta dei Gruppi di Supporto di Esercizio, interventi di supporto specialistico; tale lavoratore cura inoltre la gestione degli inconvenienti verificatisi sugli impianti di competenza fino al loro superamento ed esegue il collaudo di prototipi per i quali collabora alla relativa estensione in rete.

Livello "5"

Tale lavoratore verrà inquadrato - dopo avere acquisito nelle attività sopra descritte un elevato livello tecnico-professionale ed una particolare autonomia operativa - nel rispetto dell'iter di carriera previsto per gli Assistenti tecnici, al livello "5" nella posizione di lavoro di "Assistente ad attività specialistiche", in conformità all'iter di carriera previsto per gli Assistenti tecnici.

"ESPERTO DEL SUPPORTO REGIONALE TECNICHE NUMERICHE"

E' il lavoratore del Supporto Regionale Tecniche Numeriche in possesso del più alto grado di specializzazione per tipologia di centrale numerica o per aggregazioni di reti speciali o per aggregazioni di apparati trasmissivi che, oltre a svolgere i compiti degli Assistenti tecnici Specialisti, coordina gruppi di lavoro per il collaudo di nuovi impianti e/o di nuove prestazioni, partecipa all'elaborazione di procedure e normative di esercizio e manutenzione, cura altresì la gestione di particolari eventi anomali non diagnosticati dai sistemi.

Livello "4"

Tale lavoratore verrà inquadrato - dopo aver acquisito nelle attività sopra descritte una particolare e consolidata preparazione e capacità professionale ed una autonomia di pari rilevanza - al livello "4" nella posizione di lavoro di "Esperto in attività specialistiche".

"ESPERTO IN FORMAZIONE"

E' il lavoratore che in ambito regionale rileva le esigenze di formazione, progetta, organizza e realizza le attività didattiche, ne cura il coordinamento, svolgendo altresì docenze su tematiche

particolari e consulenza didattica nei confronti delle funzioni aziendali, verificando i risultati dell'attività.

Livello "4"

Tale lavoratore verrà inquadrato - dopo aver acquisito nelle attività sopra descritte una particolare e consolidata preparazione e capacità professionale - al livello "4" nella posizione di lavoro di "Esperto in attività specialistiche".

"ESPERTO IN SISTEMI INFORMATIVI"

E' il lavoratore di Tecnologie dell'Informazione - Polo di Esercizio e Polo di Sviluppo - che esplica, anche supportando gruppi di specialisti, attività di natura tecnica relative agli impianti di elaborazione dati, alle linee di sistemi, alle linee di procedure e agli strumenti necessari per la produzione dei servizi informatici dei sistemi informativi, nonché alle attività di studio e progettazione di determinate aree di progettazione, oltre all'assistenza tecnico-procedurale al territorio, ecc.

Livello "4"

Tale lavoratore verrà inquadrato - dopo aver acquisito nelle attività sopra descritte una particolare e consolidata preparazione e capacità professionale ed una autonomia di pari rilevanza - al livello "4" nella posizione di lavoro di "Esperto in attività specialistiche".

I lavoratori collocati ai livelli organizzativi aziendali di Direzione Generale, Organizzazione Territoriale e Direzione Regionale che hanno la responsabilità ed il coordinamento di unità organizzative di particolare rilevanza e/o complessità e che operano in posizioni di lavoro di contenuto professionale analogo a quello delle posizioni di lavoro espressamente individuate mediante specifiche declaratorie nonché a quelle ulteriori posizioni che caratterizzandosi per taluni aspetti di trasversalità anche in relazione al presidio di fungibili processi di lavoro - vengono, a titolo di esemplificazione, di seguito individuate, saranno assegnati ai livelli inquadramentali "1", "2" e "3".

Ai lavoratori operanti nelle attività suddette, per le quali non siano previste specifiche posizioni di lavoro, saranno attribuite, ai vari livelli organizzativi, le seguenti posizioni di lavoro:

Livello "3"

"Responsabile di unità organizzativa";

Livello "2"

"Responsabile di sezione";

Livello "1"

"Responsabile di servizio".

Saranno altresì assegnati ai livelli "1", "2" e "3", secondo le relative declaratorie, i lavoratori a qualificazione molto elevata collocati ai livelli organizzativi aziendali di Direzione Generale, Organizzazione Territoriale e Direzione Regionale in posizioni di lavoro di contenuto professionale analogo a quello delle posizioni di lavoro che, a titolo di esemplificazione, vengono di seguito individuate e che - oltre a caratterizzarsi per taluni aspetti di trasversalità anche in relazione al presidio di fungibili processi di lavoro - svolgono funzioni richiedenti il possesso di competenze e conoscenze specialistiche il cui apporto risulti di rilevante importanza per lo sviluppo dell'impresa.

Ai lavoratori operanti nelle attività suddette saranno attribuite le seguenti posizioni di lavoro:

Livello "3"

"Professional";

Livello "2"

"Professional senior";

Livello "1"

"Professional master".

"PROFESSIONAL DI SISTEMI INFORMATIVI"

E' il lavoratore che esplica, anche fornendo assistenza e/o interventi integrativi ad altri lavoratori, nell'ambito del Polo di Sviluppo, funzioni di rilevante contenuto tecnico in merito alle attività di studio, sviluppo e progettazione per un'intera area di progettazione ovvero, nell'ambito del Polo di Esercizio, attività di acquisizione, ingegnerizzazione e collaudo di gruppi di applicazioni relative a più linee di una stessa area, attività di progettazione, di configurazioni di aree di sistemi (sistemi operativi centrali, software per la gestione dei sistemi di memorizzazione, operazioni automatiche - robot, sottosistemi di I/O - stampa, software per la gestione delle basi di dati, linguaggi per

l'interrogazione e la comunicazione dei dati, software per la gestione della rete) e attività di gestione e pianificazione dei sistemi utilizzati per l'erogazione dei servizi.

Livello "3"

Tale lavoratore sarà inquadrato - dopo aver acquisito nelle attività sopra descritte capacità professionali particolarmente elevate ed un rilevante grado di autonomia - al livello "3" nella posizione di lavoro di "Professional".

"PROFESSIONAL DI QUALITA' DEL TRAFFICO NELL'AMBITO DELL'ESERCIZIO E TRAFFICO DELLA RETE"
E' il lavoratore che in ambito regionale effettua l'analisi sistemistica degli indici/parametri di qualità della rete e del traffico individuando le anomalie e gli scostamenti dagli obiettivi fissati per la propria Linea Territoriale e collabora, d'intesa con le funzioni competenti, all'individuazione degli interventi necessari al riallineamento; esegue, con il concorso delle funzioni interessate, l'analisi delle aree di criticità di natura sistemica e propone gli interventi necessari al superamento delle stesse.

Livello "3"

Tale lavoratore sarà inquadrato - dopo aver acquisito nelle attività sopra descritte capacità professionali particolarmente elevate ed un rilevante grado di autonomia - al livello "3" nella posizione di lavoro di "Professional".

"PROFESSIONAL DI RETI E SISTEMI SPECIALI NELL'AMBITO DELLA GESTIONE TECNICA DELL'ASSISTENZA TECNICA E RETE BUSINESS"

E' il lavoratore che provvede al coordinamento tecnico delle risorse, interne ed esterne al settore e all'Azienda, coinvolte nella realizzazione di sistemi speciali e reti dedicate e specializzate interessanti più realtà territoriali, verificando la disponibilità dei mezzi e l'avanzamento dei lavori, assicurando il rispetto del pert definito e degli obiettivi prefissati di costo e qualità.

Tale lavoratore, raccordandosi con le altre funzioni interessate, collabora a progetti specifici relativi a più realtà territoriali anche interregionali per la stesura del programma esecutivo per la realizzazione di nuovi sistemi e reti per clienti di particolare rilevanza e per la definizione dei relativi criteri gestionali comprese le procedure di segnalazione disservizi e di intervento.

Livello "3"

Tale lavoratore sarà inquadrato - dopo aver acquisito nelle attività sopra descritte capacità professionali particolarmente elevate ed un rilevante grado di autonomia - al livello "3" nella posizione di lavoro di "Professional".

"SISTEMISTA DI PROGETTAZIONE"

E' il lavoratore che, nell'ambito della Progettazione Sistemi dell'Organizzazione Territoriale Business, provvede, sulla base dei vincoli esistenti e delle alternative tecnico-economiche a disposizione, alla progettazione di soluzioni sistemistiche anche di significativa innovatività tecnologica volte al soddisfacimento delle specifiche esigenze della clientela Business.

Tale lavoratore avrà, in quest'ambito, il ruolo di rendere disponibili e sviluppare le conoscenze e il know-how professionale nel campo tecnico/metodologico di competenza per tutte le problematiche connesse ai progetti in via di evoluzione, definendo il più idoneo approccio risolutivo per gli aspetti di ottimizzazione, configurazione, gestione tecnica ed integrazione evolutiva nell'ambiente tecnologico di destinazione dei sistemi progettati.

Livello "2"

Tale lavoratore verrà inquadrato, dopo aver acquisito nelle attività sopra descritte una consolidata preparazione ed una notevole autonomia propositiva ed organizzativa, al livello "2" nella posizione di lavoro di "Professional senior".

"RESPONSABILE DELLA GESTIONE CLIENTI DEL COMMERCIALE"

E' il lavoratore che, nell'ambito del Commerciale della Linea Territoriale Mercato, provvede al coordinamento e alla supervisione delle attività di gestione commerciale ed amministrativa svolte sul territorio nonché all'esecuzione delle attività previste a livello regionale, garantendo la diffusione e la puntuale applicazione delle norme e procedure di competenza, anche attraverso l'ottimizzazione e la gestione integrata dei processi lavorativi di riferimento.

Livello "3"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "3" nella posizione di lavoro di "Responsabile di unità organizzativa".

"RESPONSABILE PROGRAMMAZIONE E METODI"

E' il lavoratore che, nell'ambito della Rete ed Assistenza Tecnica dell'Organizzazione Territoriale

Business, assicura la pianificazione e la programmazione dello sviluppo dei servizi di assistenza tecnica nonché la diffusione di procedure e metodi di gestione, verificandone la corretta interpretazione e applicazione e fornendo alle strutture operative la necessaria assistenza professionale.

Livello "2"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "2" nella posizione di "Responsabile di sezione".

"RESPONSABILE SISTEMI PERIFERICI E RETI DEL POLO DI ESERCIZIO DI TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE"

E' il lavoratore a cui è affidata la gestione e la funzionalità delle strutture di telecomunicazioni presenti nel Polo di Esercizio, che assicura la produzione di misure di funzionalità dei Sistemi, il controllo e l'analisi dei livelli prestazionali e dei carichi di rete, la collaborazione a progetti di ristrutturazione delle reti, la modifica e l'adeguamento delle apparecchiature di telecomunicazione, tutte le attività diagnostiche e di supporto per gli utilizzatori delle applicazioni e la gestione di sistemi teleelaborativi dedicati.

Livello "2"

Tale lavoratore sarà assegnato al livello "2" nella posizione di lavoro di "Responsabile di sezione".

"RESPONSABILE DI PROGETTI NELL'AMBITO DI IMPIANTI DI CENTRALE DELLA LINEA TERRITORIALE RETE"

E' il lavoratore che, nell'ambito di Impianti di Centrale della Linea Territoriale Rete, ha la responsabilità di assicurare la progettazione esecutiva, la preventivazione degli interventi, la gestione degli ordini di lavoro e l'attività di supporto alla Pianificazione per la definizione dei piani di struttura della rete, individuando soluzioni di ottimizzazione tecnico-economica nell'ambito dei vincoli del programma e nel rispetto delle normative e dei criteri di progettazione, garantendo nel contempo le coerenze temporali del processo di progettazione ed i livelli di efficienza previsti.

Livello "2"

Tale lavoratore, nelle Direzioni Regionali con meno di 1.000.000 di abbonati, sarà assegnato al livello "2" nella posizione di lavoro di "Responsabile di sezione".

"RESPONSABILE DI PROGRAMMI DI IMPIANTI DI LINEA NELL'AMBITO DI PROGRAMMAZIONE TECNICA DELLA LINEA TERRITORIALE RETE"

E' il lavoratore che, nell'ambito della Programmazione Tecnica della Linea Territoriale Rete, ha la responsabilità dell'elaborazione, del controllo e dell'avanzamento dei programmi di investimento in impianti di linea in coerenza con il piano di sviluppo regionale, nonché con le priorità rilevate per servizi e circuiti, con i vincoli tecnici/economici e con i programmi delle reti pubbliche nazionali; ha inoltre la responsabilità del consolidamento dei programmi delle reti di distribuzione effettuati dalle Unità Territoriali, verificandone la coerenza con gli obiettivi di sviluppo dell'utenza e dei servizi nonché con gli obiettivi di qualità definiti dalla Direzione Regionale.

Livello "2"

Tale lavoratore nelle Direzioni Regionali con meno di 1.000.000 di abbonati, sarà assegnato al livello "2" nella posizione di lavoro di "Responsabile di sezione".

Note a verbale

1) Qualora al lavoratore vengano nel corso del tempo assegnati compiti per i quali sia dal contratto previsto un diverso termine di permanenza in un livello, il nuovo termine per il passaggio al livello immediatamente superiore verrà determinato tenendo conto proporzionalmente dei periodi di tempo in cui sono stati svolti i differenti compiti, in relazione ai diversi termini di permanenza previsti dal contratto stesso. Nel caso invece di passaggio da una posizione di lavoro per la quale non sono previsti parametri temporali per il passaggio al livello retributivo superiore ad un'altra posizione di lavoro per la quale siano previsti dal contratto tali parametri, l'anzianità di servizio complessivamente maturata dal lavoratore sarà valutata, ai fini della determinazione del tempo per il conseguimento del livello retributivo immediatamente superiore, all'8 %; fermo restando che, ai fini dell'acquisizione della professionalità inerente alla nuova posizione di lavoro, non potrà comunque essere riconosciuto detto livello prima che sia decorsa almeno la metà del tempo previsto dal contratto.

2) Per le posizioni di lavoro nuove e che non siano previste nelle esemplificazioni contrattuali, la Società comunicherà alle Organizzazioni sindacali stipulanti (di livello nazionale qualora si tratti di posizioni nuove attuate nell'intero ambito aziendale, ovvero di livello regionale qualora si tratti di posizioni che si riscontrino in una sola Direzione Regionale) il livello retributivo cui assegnare il lavoratore, in relazione alle posizioni stesse. Ove le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti

ritengano che detta assegnazione non sia conforme alle norme contrattuali, potranno chiedere alla Direzione Generale della Società che l'individuazione del livello retributivo sia oggetto di un comune esame. Analogamente, nel caso di eventuali ulteriori evoluzioni del sistema organizzativo e/o tecnologico, nell'ambito delle relazioni Azienda/Sindacato si darà corso alla definizione delle conseguenze inquadramentali connesse alle modifiche intervenute ai modelli di organizzazione del lavoro definiti. Per quanto concerne l'esame delle controversie individuali sull'inquadramento, resta inteso che l'esame stesso avrà luogo, secondo lo schema di cui all'art. 53 CCL, di norma, presso la sede di Linea Territoriale degli interessati.

Art. 13 - MUTAMENTO TEMPORANEO DI FUNZIONI E ATTIVITÀ

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

Note a verbale

- 1) Il diritto all'assegnazione al livello superiore, nei casi di sostituzione di lavoratori assenti, matura:
 - a) nel caso di funzioni e attività superiori svolte per un periodo continuativo: non prima che sia interamente compiuto un periodo minimo di 3 mesi nell'esercizio delle funzioni e attività stesse, né prima che sia trascorso di almeno 15 giorni il termine massimo di assenza consentito dal C.C.L. in relazione al motivo dell'assenza medesima;
 - b) nel caso di funzioni e attività superiori svolte a più periodi intervallati: non prima che si sia verificata la condizione di cui al 5° comma del presente articolo, né prima che sia trascorso di almeno 15 giorni il termine massimo di assenza consentito dal C.C.L. in relazione al motivo dell'assenza in atto al momento del verificarsi della condizione sopra specificata. In caso di mutamento temporaneo di funzioni e attività dovuto ad assenza continuativa del titolare per più motivi, l'assegnazione al livello avrà luogo superati i 15 giorni dal termine dell'assenza complessiva.
- 2) I periodi di assenza dal servizio - retribuiti o meno - del sostituto non sospendono la decorrenza dei termini previsti dal C.C.L. per l'assegnazione al livello superiore, a meno che - in relazione alla durata presumibile dell'assenza stessa - non si ritenga opportuno revocare l'incarico di svolgimento delle funzioni e attività superiori. Parimenti, le assenze retribuite dal servizio del sostituto, a qualunque titolo effettuate, non sospendono la corresponsione dell'indennità temporanea.
- 3) La normativa prevista nel presente articolo non si applica al caso di sostituzione, da parte di lavoratore addetto a una posizione di lavoro per la quale sono previsti livelli retributivi differenti, di altro lavoratore assegnato - in relazione alla propria professionalità - ad un livello retributivo differenziato superiore.

Art. 14 - TRASFERIMENTI

1. Il lavoratore, per esigenze di servizio, potrà essere trasferito da una sede di lavoro ad un'altra della Società, contemperandosi le esigenze di servizio con l'interesse personale del lavoratore.
2. Il lavoratore trasferito per esigenze di servizio conserva, in quanto più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze, anche in natura, che siano inerenti alle condizioni locali o alle prestazioni particolari presso la sede o il servizio di provenienza e che non ricorrono nella nuova destinazione.
3. Il trasferimento deve essere tempestivamente comunicato per iscritto al lavoratore.

4. In caso di trasferimento per ragioni di servizio è dovuta l'indennità di trasferta di cui al 1° comma, 3° alinea, dell'articolo 32 per 10 giorni al lavoratore senza congiunti conviventi a carico e per 20 giorni al lavoratore con congiunti conviventi a carico, oltre 5 giorni per ognuno dei primi tre congiunti e 2 per ognuno dei rimanenti congiunti oltre i tre, sempre che siano conviventi a carico del lavoratore e con lui si trasferiscano.

5. Inoltre, per effettuare il trasloco, la Società accorderà al lavoratore i seguenti permessi straordinari retribuiti:

- giorni 3, oltre il viaggio, al lavoratore senza congiunti conviventi a carico;

- giorni 6, oltre il viaggio, al lavoratore con congiunti conviventi a carico.

6. Il lavoratore, che per effetto del trasferimento per esigenze di servizio debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato, ha diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

7. Al lavoratore che viene trasferito saranno corrisposte le spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia conviventi a carico e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previ accordi da prendersi con la Società. Il trasporto dei mobili e delle masserizie dovrà essere assicurato a carico della Società contro il rischio dei danni.

8. Al lavoratore che sia trasferito a domanda compete, oltre ai permessi retribuiti di cui al precedente 5° comma per effettuare il trasloco, il 50% della indennità di trasferta e delle spese di cui, rispettivamente, ai precedenti 4° e 7° comma.

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

10. In caso di morte del lavoratore in servizio, le norme di cui al precedente comma saranno applicate nei riguardi dei congiunti già conviventi a carico.

Art. 15 - VESTIARIO

1. La Società fornirà al personale di cui al successivo 3° comma gli indumenti da lavoro e di protezione individuale nello stesso indicati.

2. Il personale ha l'obbligo di mantenere con la massima cura gli indumenti assegnati e di utilizzarli esclusivamente per ragioni di servizio.

La Società si riserva la facoltà di sostituire gli indumenti assegnati, anche prima del termine previsto, nel caso in cui non risultassero più idonei o sufficientemente decorosi.

3. Il personale di seguito indicato - anche per gli aspetti direttamente o indirettamente connessi alla tutela della sicurezza, igiene e salute nei luoghi di lavoro perseguita dall'Azienda in applicazione della specifica e vigente legislazione - ha l'obbligo di indossare nelle ore di servizio, in modo appropriato, gli indumenti da lavoro e di protezione assegnati in base alla seguente dotazione:

personale interessato	Indumenti in dotazione	quantità	Durata (anni)
1 "Tecnico di Impianti di Abbonato"	Tenuta da lavoro estiva ed invernale (in totale)	4	3
	Giacca a vento	1	8
	Stivali di gomma	1	8
2 "Tecnico di rete"	Tenuta da lavoro estiva ed invernale (in totale)	4	2
	Giacca a vento	1	8
	Stivali di gomma	1	8
3 "Lavoratore addetto ad attività tecnico-gestionali di impianti Abbonato"	Vestaglia (3)	2	2
4 lavoratore addetto agli apparati (CIL e AOR)	Tenuta da lavoro estiva ed invernale (in totale)	4	4
	Giacca a vento	1	8
5 lavoratore addetto a prodotti e sistemi	Giacca a vento	1	8
	Vestaglia (3)	2	2
6 lavoratore addetto ad attività tecnico amministrative del CLPS	Vestaglia (3)	2	2
7 lavoratore addetto alla commutazione analogica	Tenuta da lavoro estiva ed invernale (in totale)	4	4
	Giacca a vento (1)	1	8

8 lavoratore addetto a tecniche numeriche (AIC e COI)	Tenuta da lavoro estiva ed invernale (in totale)	4	4
	Giacca a vento (1)	1	8
9 Lavoratore addetto ad attività tecniche di esercizio (CSE)	Vestaglia (3)	2	2
10 specialista supporto regionale di tecniche numeriche (SRTN)	Tenuta da lavoro estiva (1)	2	4
	Giacca a vento (1)	1	10
11 Specialista supporto regionale di tecniche analogiche (SRTA)	Tenuta da lavoro estiva (1)	2	4
	Giacca a vento (1)	1	10
12 responsabile e assistenti tecnici di: CLIA, CIL, CLPS, AIC, COI, AOR progetti e lavori	Tenuta da lavoro estiva (1)	2	4
	Giacca a vento (3)	1	10
13 capo tecnica IA	Vestaglia (3)	2	2
14 capo tecnico PS	Vestaglia (3)	2	2
15 assistente tecnico agli immobili, di servizi, di impianti tecnologici e di motorizzazione	Tenuta da lavoro estiva (3)	2	4
	Stivali di gomma (3)	1	10
	Giacca a vento (3)	1	10
16 lavoratore addetto agli immobili e servizi	Tenuta di rappresentanza estiva ed invernale (in totale)	4	3
	Camicia	6	2
	Cravatta	3	1
	Impermeabile di gabardine con fodera di lana	1	4
	Tenuta da lavoro estiva	2	4
	Giacca a vento (2)	1	8
17 addetto al magazzino	Tenuta da lavoro estiva ed invernale (in totale)	4	4
	Giacca a vento	1	8
18 responsabile magazzino	Giacca a vento (3)	1	10
19 operatore SI e CAD	Vestaglia (3)	2	2
20 personale dei servizi di utenza	Vestaglia (3)	2	2

NOTE:

- (1) per lavoratori che operano su impianti esterni o in centrali non presidiate;
(2) in alternativa all'impermeabile;
(3) su richiesta specifica del singolo lavoratore che, conseguentemente, si impegna a farne uso.

4. Oltre alle dotazioni di vestiario e di indumenti protettivi di cui al precedente 3° comma, la Società provvederà altresì a dotare singoli lavoratori o reparti di tutti quegli altri indumenti e mezzi di protezione individuale o collettiva che siano prescritti dalle norme di legge per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. Tali dotazioni, secondo quanto prescritto dall'art.6 del DPR 547/1955 (lett. b), dovranno essere usate obbligatoriamente dai lavoratori interessati in tutti i casi previsti dalle norme di sicurezza introdotte dalla Società o quando richiesto esplicitamente dai preposti.

5. Le parti stipulanti definiranno a livello di Direzione Regionale:

- a) le dotazioni integrative di vestiario e di indumenti protettivi necessarie per far fronte a particolari esigenze connesse con l'attività lavorativa e/o in relazione all'esistenza sul territorio di particolari situazioni di natura ambientale o climatica (zone di montagna, ecc.);
b) l'eventuale assegnazione, in alternativa alle tenute estive ed invernali, nei confronti dei lavoratori di cui ai punti 7 ed 8 di vestaglie (due capi ogni due anni), in adesione a richieste di carattere individuale.

Note a verbale

- 1) L'assegnazione delle nuove dotazioni verrà effettuata in coincidenza con la scadenza del termine di durata relativo a quelle precedentemente assegnate.
2) I seguenti indumenti potranno essere inoltre assegnati su motivata richiesta dei lavoratori

interessati:

- a) vestaglie (due capi ogni due anni): per il personale impiegatizio dei Magazzini, per gli addetti all'archivio ed alla corrispondenza;
- b) pantofole (un paio ogni due anni): per i lavoratori di cui ai punti 7, 8 e 20;
- c) stivali di gomma (un paio ogni dieci anni): per i lavoratori di cui ai punti 4, 12, 15.

Art. 16 - ALLOGGIO

1. La Società, ove ne esista la possibilità e qualora sia necessario nell'interesse del servizio, può richiedere al lavoratore di abitare in locali sociali opportunamente predisposti al fine di assicurare un più pronto intervento ed una più sicura reperibilità del lavoratore stesso.
2. In tal caso l'alloggio verrà concesso per questo solo scopo; il lavoratore che, o per cessazione del rapporto di lavoro o per cambiamento di posizione di lavoro, non ha più titolo per l'occupazione dell'alloggio sociale, dovrà, a richiesta della Società, rilasciare libero l'alloggio stesso entro tre mesi dalla data della lettera raccomandata con la quale la Società gli comunicherà la cessazione della concessione.
3. Il lavoratore, per tale concessione, corrisponderà un equo canone di occupazione da concordarsi in via amichevole.

Art. 17 - DOVERI DEL LAVORATORE

1. Il servizio pubblico gestito dalla Società, per la sua specificità, richiede un adeguato livello di collaborazione ed un elevato senso di responsabilità da parte dei lavoratori nell'espletamento dei compiti loro affidati.

In tale quadro, pertanto, tenuto anche conto dell'esigenza di garantire alla clientela il miglior grado di servizio, il lavoratore deve in particolare:

- a) osservare le norme del presente contratto, le istruzioni e le disposizioni di servizio impartite dai superiori, le norme aziendali in materia di sicurezza e ambiente di lavoro, le disposizioni ai fini della sicurezza degli impianti e della tutela del patrimonio aziendale;
- b) mantenere assoluta segretezza sugli interessi della Società; non trarre profitto, con danno della Società stessa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni e non esplicitare sia direttamente sia per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto anche indiretto od in concorrenza con la Società;
- c) astenersi da qualunque attività - a titolo gratuito od oneroso - o da qualunque altra forma di partecipazione in imprese od organizzazioni di fornitori, clienti, concorrenti e distributori;
- d) durante l'orario di lavoro disimpegnare con assiduità e diligenza i compiti attribuitigli, mantenere nei rapporti interpersonali e con la clientela condotta uniformata a principi di correttezza e astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona, non attendere ad occupazioni estranee al servizio e, in periodo di malattia od infortunio, ad attività lavorativa ancorché non remunerata;
- e) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte per la rilevazione delle presenze;
- f) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, indumenti, strumenti e automezzi a lui affidati;
- g) non valersi di mezzi di comunicazione o di quanto è di proprietà della Società per ragioni che non siano di servizio;
- h) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali sociali da parte del personale della Società, e non introdurre - salvo che non siano debitamente autorizzate - persone estranee alla Società nei locali non aperti al pubblico;
- i) rifiutare qualsiasi compenso, a qualunque titolo offerto dalla clientela in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa.

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

2. La Società per suo conto applicherà tempestivamente le clausole del presente contratto.

Nota a verbale

In relazione agli indirizzi espressi dalla Risoluzione CEE 29 maggio 1990 in tema di tutela della dignità della donna e dell'uomo sul lavoro, l'Azienda conferma il costante impegno affinché i rapporti fra i dipendenti risultino improntati a reciproca correttezza nonché a sensi di collaborazione, nel rispetto della dignità personale del lavoratore. Comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali - intendendosi per tali quelle manifestazioni deliberatamente riferite alla condizione sessuale, offensive per i soggetti destinatari - determinano situazioni di disagio e costituiscono violazione della dignità e del diritto della persona umana.

Art. 18 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

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

delle mancanze, a:

- a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto;
 - c) multa non superiore a mezza giornata di stipendio, comunque non superiore a 4 ore;
 - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a tre giorni;
 - e) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
 - f) licenziamento con preavviso o senza preavviso per ragioni disciplinari, secondo le norme di legge.
2. Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto per mancanze lievi.
 3. La multa può essere inflitta per mancanze disciplinari che non rivestano particolare gravità o per inosservanza dei doveri di minore entità.
 4. La sospensione di cui alla lettera d) del precedente 1° comma è inflitta in caso di recidiva in mancanze per le quali già siano stati applicati i provvedimenti di cui alle lettere a), b), c) oppure nel caso di mancanze di tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nei provvedimenti di cui alle lettere a), b), c).
 5. La sospensione di cui alla lettera e) del precedente 1° comma è inflitta in caso di mancanze gravi ma tali da non consentire l'applicazione del provvedimento di cui alla lettera f).
 6. Il licenziamento non esclude altre eventuali responsabilità, di ordine civile o penale, nelle quali il lavoratore sia incorso.
 7. L'addebito delle mancanze deve essere formalmente e tempestivamente contestato al lavoratore (per iscritto, in caso di mancanze per le quali siano ipotizzabili provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale), in modo che questi, prima dell'adozione del provvedimento disciplinare, possa fornire, verbalmente o per iscritto, le proprie giustificazioni. Tra la contestazione e l'applicazione del provvedimento disciplinare - tranne che per il rimprovero verbale - dovranno trascorrere 5 giorni lavorativi di tempo per dar luogo al lavoratore di far pervenire eventuali ulteriori elementi giustificativi, direttamente o per il tramite di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. L'intero procedimento dovrà di norma concludersi entro 40 giorni dal compiuto riscontro dell'infrazione.
 8. Decorso il termine di cui al precedente 7° comma, sarà data comunicazione del provvedimento disciplinare al lavoratore o comunque della conclusione del procedimento a suo carico.
 9. Nei casi di sanzioni di cui alle lettere c), d) ed e) del precedente 1° comma, qualora il lavoratore non ritenga la sanzione stessa adeguata alla mancanza commessa, questi entro 5 giorni dalla comunicazione del provvedimento, potrà richiedere alla Direzione Generale se dipendente dalla stessa o alla Direzione Regionale avente competenza territoriale sulla sede di lavoro in ogni altro caso, per il tramite dell'Organizzazione sindacale stipulante cui conferisca mandato scritto, il riesame degli elementi di fatto e delle circostanze che hanno determinato il provvedimento stesso. Detto riesame dovrà essere compiuto dalla Direzione interessata con un rappresentante del Sindacato territoriale designato, nel termine di 5 giorni dalla richiesta.
 10. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
 11. La Società può disporre, ove riscontri la necessità di espletare accertamenti sulla presunta colpevolezza del lavoratore, l'allontanamento cautelativo del lavoratore dal servizio, corrispondendogli tuttavia la retribuzione.
 12. L'importo delle multe, ad eccezione di quelle applicate alle violazioni previste dalla legge n. 146 del 12.6.1990, sarà versato ad istituzioni assistenziali interne.

Nota a verbale

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 7, 1° comma, della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed in relazione alle intese al riguardo intercorse tra la Società e le Organizzazioni sindacali stipulanti, in appendice al presente contratto viene riportato il testo del comunicato contenente i criteri di correlazione tra mancanze e relative sanzioni, gli artt. 17 e 18 del presente CCL, nonché la procedura di conciliazione ed arbitrato per le sanzioni disciplinari diverse dal licenziamento previste dai commi 6° e 7° dell'art. 7 della predetta legge 20 maggio 1970, n. 300. Agli stessi fini al personale di nuova assunzione viene consegnato come previsto dall'art. 2, comma 2°, copia del presente contratto.

STIPENDIO - RETRIBUZIONE - INDENNITÀ

Art. 19 - DEFINIZIONE DEI TERMINI "STIPENDIO" E "RETRIBUZIONE"

1. Ai fini del presente contratto per stipendio mensile si intende l'importo corrisposto di fatto al lavoratore, al lordo delle trattenute di legge, composto dal minimo contrattuale di stipendio, dagli assegni di merito o "ad personam" e dagli aumenti periodici di anzianità.
2. Per retribuzione mensile si intende l'importo complessivo dello stipendio, come sopra specificato, e - in quanto abbiano carattere certo, determinato e continuativo - delle indennità. Sono esclusi i compensi per lavoro supplementare e/o straordinario, per assegno per il nucleo familiare, l'incentivo

ai venditori, il premio di produttività, il premio annuo di cui alla nota a verbale all'art. 29, nonché tutto quanto abbia carattere di rimborso spese, anche se forfettario, compreso il rimborso forfettario giornaliero di cui all'art. 32, comma 3° e all'art. 6, comma 5°.

Disposizione transitoria

Fino al 30.6.1992, la retribuzione mensile è costituita anche dall'importo mensile del premio annuo di cui all'art. 28, conglobato con decorrenza 1.7.1992 nei minimi di stipendio.

Art. 20 - DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE GIORNALIERA ED ORARIA

1. Per determinare la quota giornaliera della retribuzione mensile si divide la retribuzione stessa per 25.
2. Per determinare la quota oraria della retribuzione mensile si divide la retribuzione stessa per il coefficiente convenzionale appresso indicato in relazione alle diverse durate dell'orario settimanale di lavoro:

ORARIO DI LAVORO	A) 36 ore	B) oltre 36 ore	C) 38 ed oltre
COEFFICIENTE	150	158,33	166,66

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

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

Nota a verbale

Le disposizioni di cui al 1° e 2° comma del presente articolo non sono applicabili all'indennità di contingenza per la quale valgono le seguenti norme:

per determinare la misura giornaliera dell'indennità di contingenza, si divide l'importo mensile per 26; per determinare la quota oraria, si divide l'importo mensile per i coefficienti convenzionali 156, 164.66, 173.33, rispettivamente per le fasce di orari di lavoro di cui al secondo comma del presente articolo (colonne A, B e C).

Art. 21 - PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

1. I minimi di stipendio fissati dal presente contratto sono stabiliti per mese solare. Il pagamento della retribuzione sarà effettuato mensilmente in via posticipata, con accredito su conto corrente, accompagnato da distinta o foglio paga - che resterà in possesso del lavoratore - con la chiara indicazione di tutti gli elementi che compongono la retribuzione stessa e delle relative trattenute.
2. Nel caso che la Società ritardi il pagamento di 10 giorni oltre il limite stabilito, decorrono gli interessi del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.
3. In caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere per intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 22 - MINIMI DI STIPENDIO

1. Per ciascuno dei livelli retributivi indicati all'art. 12, i minimi di stipendio al lordo di ogni trattenuta fiscale, previdenziale ed assistenziale, risultano dalla tabella sottoriportata:

TABELLA DEI MINIMI

Livello	In vigore al 1/7/91	In vigore dal 1/7/92	In vigore dal 1/7/93	In vigore dal 1/7/94	In vigore dal 1/10/94
1	824.000	1.629.700	1.707.800	1.764.600	1.925.000
2	779.000	1.540.800	1.614.600	1.668.300	1.812.700
3	738.000	1.459.600	1.529.500	1.580.300	1.708.600
4	700.500	1.385.500	1.451.900	1.500.200	1.540.300
5	656.800	1.297.700	1.359.800	1.405.000	1.445.100
6	618.000	1.222.300	1.280.800	1.323.400	1.363.500
7	580.500	1.148.200	1.203.200	1.243.200	1.283.300
8	524.500	1.037.200	1.086.900	1.123.000	1.147.100
9	450.000	889.500	932.100	963.100	963.100
10	374.500	740.700	776.200	802.000	802.000

Al personale "Venditore", "Venditore a zona", "Venditore di sistemi" e "Venditore dedicato alla rete indiretta" è applicato il minimo di stipendio, risultante dalla tabella sotto riportata, che sarà pari, a partire dall'1.7.1994, all'85% del minimo previsto per i corrispondenti livelli del restante personale:

Livello	In vigore al 1/7/91	In vigore dal 1/7/92	In vigore dal 1/7/93	In vigore dal 1/7/94	In vigore dal 1/10/94
4	595.500	1.240.000	1.263.200	1.275.200	1.309.300
5	558.300	1.161.400	1.183.000	1.194.300	1.228.400
6	525.300	1.094.000	1.114.300	1.124.900	1.159.000
7	493.500	1.027.600	1.046.800	1.056.800	1.090.900
8	445.900	928.300	945.600	954.600	975.100

2. I minimi di stipendio di cui alle dette tabelle sono commisurati ai diversi orari di lavoro previsti nell'art. 7.

Nota a verbale

I minimi di stipendio indicati nelle tabelle di cui al 1° comma del presente articolo sono comprensivi dell'indennità di contingenza in vigore al 31.1.1977, dell'elemento distinto dalla retribuzione di cui all'Accordo interconfederale del 4.2.1975 nonché, dal 1.7.1992, degli importi mensili del premio annuo nelle misure in vigore dal 1.7.1991.

In relazione all'operazione di conglobamento nei minimi di stipendio degli importi mensili del premio annuo nelle misure in vigore all'1.7.1991, le parti convengono che ai fini del calcolo di cui al successivo art. 25 si farà esclusivo riferimento ai minimi di stipendio con deduzione degli importi di cui all'art. 28.

Art. 23 - ASSEGNAZIONE AL LIVELLO SUPERIORE

1. Il lavoratore che viene assegnato al livello retributivo superiore percepirà lo stipendio del nuovo livello conservando gli aumenti di anzianità maturati secondo quanto disposto all'art. 24.

2. Gli eventuali assegni di merito verranno assorbiti sino alla concorrenza della differenza tra i due minimi di stipendio.

Nota a verbale

Nei casi di assegnazione al livello retributivo superiore sono assorbibili, fino a concorrenza, anche gli assegni "ad personam".

Per l'assorbimento degli assegni "ad personam" di cui alla nota a verbale n. 6) all'art. 7, si osservano le particolari modalità ivi previste.

Art. 24 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

1. Fino al 30.6.1992 gli aumenti periodici di anzianità sono corrisposti secondo la regolamentazione di cui all'art. 24 del C.C.L. 10.12.1988 (riportato in appendice) che cessa di avere effetto da tale data.

2. A decorrere dal 1.7.1992 i lavoratori in servizio alla data del 30.6.1992 hanno diritto per ogni biennio di servizio maturato successivamente alla predetta data e valido agli effetti dell'anzianità, al riconoscimento di un importo nella misura sottoriportata per ciascun livello retributivo, limitatamente a 14 bienni computati a partire dalla data di assunzione.

Livello	Importo mensile
1	51.250
2	48.950
3	46.950
4	45.050
5	42.950
6	40.950
7	39.150
8	36.250
9	32.550
10	28.750

Per il personale in servizio al 30.6.1992, che alla data di maturazione dello scatto si trovi inserito nella posizione di lavoro di "Venditore", "Venditore di sistemi", "Venditore a zona" e "Venditore dedicato alla rete indiretta", il valore mensile dello scatto biennale viene fissato nella misura sottoriportata, per ciascun livello retributivo, limitatamente a 14 bienni computati a partire dalla data di assunzione.

Livello	Importo mensile
4	39.600
5	37.800
6	36.100
7	34.550
8	32.100

3. I lavoratori assunti a partire dal 1.7.1992 hanno diritto per ogni biennio di servizio maturato e valido agli effetti dell'anzianità, al riconoscimento di un importo nella misura sottoriportata per ciascun livello retributivo, limitatamente a 7 bienni computati a partire dalla data di assunzione.

Livello	Importo mensile
1	59.500
2	56.800
3	54.400
4	52.200
5	49.500
6	47.200
7	45.000
8	41.700
9	37.200
10	32.700

Per il personale assunto a partire dal 1.7.1992, che alla data di maturazione dello scatto si trovi inserito nella posizione di lavoro di "Venditore", "Venditore di sistemi", "Venditore a zona" e "Venditore dedicato alla rete indiretta", il valore mensile dello scatto biennale viene fissato nella misura sottoriportata, per ciascun livello retributivo, limitatamente a 7 bienni computati a partire dalla data di assunzione.

Livello	Importo mensile
4	45.650
5	43.350
6	41.400
7	39.550
8	36.750

4. Nei casi di assegnazione al livello superiore verranno mantenuti gli importi degli aumenti periodici di anzianità in precedenza maturati e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

5. Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da assegni "ad personam" o di merito, né questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici.

Disposizione transitoria

Con decorrenza 1.7.1992, al personale che alla data del 30.6.1992 abbia maturato almeno un aumento periodico di anzianità verrà riconosciuto a tale titolo un importo mensile pari alla differenza tra il prodotto del valore dello scatto previsto, per ciascun livello di appartenenza, dalla tabella di cui al 2° comma moltiplicato per il numero degli scatti, fino ad un massimo di 14, maturati al 30.6.1992

ed il valore mensile degli aumenti periodici percepiti a tale data.

Ai fini del calcolo della suddetta differenza, per il personale che alla data del 30.6.1992 risulti inserito nella posizione di lavoro di "Venditore" e "Venditore di sistemi" dovrà farsi riferimento - per i soli scatti maturati in tali posizioni di lavoro - ai valori della tabella prevista per tale personale.

Art. 25 - INDENNITA' DI CONTINGENZA

1. Per la corresponsione dell'indennità di contingenza verranno osservate le norme stabilite negli accordi stipulati dalle Organizzazioni Sindacali in sede nazionale.
2. Durante le assenze retribuite ai sensi del presente contratto di lavoro, l'indennità di contingenza sarà corrisposta con le stesse modalità e con le stesse riduzioni previste per lo stipendio.

Nota a verbale

Al personale a tempo parziale e al personale straordinario con orario inferiore rispetto a quello normale, l'indennità di contingenza è corrisposta in misura proporzionale alle ore di lavoro effettivamente prestate.

Art. 26 - TREDICESIMA MENSILITA'

1. Entro il 20 dicembre di ciascun anno la Società corrisponderà a tutti i lavoratori una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile costituita, a tale effetto, dallo stipendio di fatto con la eventuale media annuale delle provvigioni e dalla indennità di contingenza.
2. La misura degli elementi della retribuzione da prendere a base per la determinazione della 13 mensilità è quella in atto al 31 dicembre o alla data di cessazione dal servizio.
3. Tale mensilità è considerata parte integrante della retribuzione e di essa deve essere tenuto conto a tutti gli effetti.
4. Nel caso di cessazione o di inizio del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio.
5. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni è calcolata come mese intero e la frazione di mese inferiore a 15 giorni come metà di un dodicesimo.

Disposizione transitoria

Fino al 30.6.1992, la retribuzione mensile utile ai fini della tredicesima mensilità è costituita anche dall'importo mensile del premio annuo, conglobato con decorrenza 1.7.1992 nei minimi di stipendio.

Nota a verbale

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

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

Art. 27 - QUATTORDICESIMA MENSILITA'

1. Ad ogni lavoratore la Società corrisponderà una quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione mensile costituita, a tale effetto, dallo stipendio di fatto con la eventuale media annuale delle provvigioni e dalla indennità di contingenza.
2. La corresponsione di detta mensilità avverrà unitamente alle competenze relative al mese di luglio, salvo eventuale conguaglio da effettuarsi sulla base della retribuzione in atto a fine anno, o alla data di cessazione dal servizio.
3. Nel caso di cessazione o di inizio del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14 mensilità quanti sono i mesi di servizio.
4. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni è calcolata come mese intero e la frazione di mese inferiore a 15 giorni come metà di un dodicesimo.

Disposizione transitoria

Fino al 30.6.1992, la retribuzione mensile utile ai fini della 14 mensilità è costituita anche dall'importo mensile del premio annuo, conglobato con decorrenza 1.7.1992 nei minimi di stipendio.

Nota a verbale

1) L'eventuale conguaglio di fine anno dovrà essere effettuato sulla base della retribuzione spettante alla data del 31 dicembre dell'anno di competenza, anche se risulti negativo per assenze non valide agli effetti del servizio prestato.

2) La 14a mensilità è dovuta anche per il servizio prestato durante il periodo di prova purché al termine di esso il lavoratore venga confermato in servizio. Qualora il periodo di prova sia ancora in corso alla data del 30 novembre, il rateo di 14a mensilità verrà corrisposto, intervenuta la conferma in servizio, in misura proporzionale al periodo di lavoro prestato fino al 31 dicembre dell'anno di

competenza.

Art. 28 - PREMIO ANNUO

1. Ad ogni lavoratore la Società corrisponderà, a decorrere dall' 1.7.1991, un premio annuo suddiviso in importi mensili così definiti:

Livelli	Importi mensili
1	727.600
2	688.000
3	651.700
4	618.600
5	578.800
6	545.800
7	512.700
8	463.000
9	396.900
10	330.700

2. Nei confronti dei lavoratori operanti presso lo CSELT la Società, a decorrere dall' 1.7.1991, corrisponderà un premio annuo suddiviso in importi mensili così definiti:

Livelli	Importi mensili
1	940.500
2	877.900
3	822.500
4	773.700
5	724.000
6	675.800
7	624.000
8	556.300
9	472.300
10	388.200

La differenza tra tali importi e quelli previsti con decorrenza 1.1.1991 dal Protocollo Integrativo CSELT del 13.2.1990 sarà corrisposta a titolo di anticipazione degli aumenti retributivi che verranno stabiliti in occasione del rinnovo del Protocollo Integrativo CSELT.

3. Con decorrenza 1.7.1992 gli importi del premio di cui al 1° comma del presente articolo vengono conglobati nei minimi di stipendio.

Per il personale operante presso lo CSELT il conglobamento opererà con riferimento al premio annuo previsto per tali lavoratori al 2° comma del presente articolo, limitatamente all'importo di cui al 1° comma del presente articolo.

La quota residua risultante dopo il conglobamento sarà corrisposta a titolo di assegno "ad personam". In occasione del rinnovo del Protocollo Integrativo CSELT verrà stabilito l'assetto definitivo di tale quota salariale.

Nota a verbale

In relazione all'avvenuto conglobamento, con decorrenza dal 1° gennaio 1978, dell'"indennità perequativa" (in cui erano confluite le specifiche indennità precedentemente esistenti) nel premio annuo mensilizzato, viene confermato che compiti quali la guida di automezzi sociali da parte di lavoratori non autisti, o l'uso di particolari attrezzi, od in genere le attribuzioni che in precedenza avevano dato luogo a specifiche indennità (compiti implicanti incasso di denaro, ecc.) in seguito assorbite nella suddetta indennità perequativa, rientrano nelle normali prestazioni del lavoratore telefonico.

Art. 29 - PREMIO DI PRODUTTIVITA'

In relazione alla opportunità di accentuare l'orientamento della struttura aziendale al conseguimento di progressivi incrementi dei livelli di produttività e di qualità del servizio, le parti stipulanti, nell'ambito delle responsabilità proprie di ciascuna, confermano il "Premio di Produttività" come l'istituto idoneo a collegare, sul piano salariale, l'efficacia produttiva del sistema e l'efficienza degli apporti diversificati delle sue diverse componenti. Tale premio verrà erogato semestralmente secondo la metodologia sottoriportata.

1) CALCOLO DELLA PRODUTTIVITA' AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DEL PREMIO

Per tutto il personale della Sip, ad esclusione di quello operante presso CSELT e del personale "Venditore", "Venditore di Sistemi", "Venditore a zona" (della Divisione Business) e "Venditore

dedicato alla Rete Indiretta" (sia della Divisione Servizi di Base che della Divisione Servizi di TLC Mobili), si conviene che l'andamento dei livelli di produttività determinerà adeguamenti semestrali del valore del premio sulla base della metodologia sotto descritta che è valutata utile per definire, in ciascun anno, l'incremento della produttività aziendale.

$$100 \times \left[\frac{P^t}{(L + C)^t} : \frac{P^{t-1}}{(L + C)^{t-1}} \right] - 100$$

Viene pertanto confermato il sistema di rilevazione riferito a più variabili oggettive dell'andamento produttivo, espresse a valori monetari costanti, al fine di rendere omogenee le singole componenti considerate.

L'indice percentuale così ricavato costituisce il valore dell'andamento produttivo di ciascun anno rispetto ai livelli produttivi dell'anno precedente.

L'incremento registrato determina l'ammontare della quota variabile del Premio di Produttività che, in ciascun semestre, verrà aggiunta alla metà dei valori retributivi previsti per il Premio di Produttività già istituito con l'accordo del 19/11/1986.

Assumendo che un incremento della produttività pari o superiore all'1%, considerato a tal fine al secondo decimale e ricavato secondo le modalità suddette, determini gli incrementi individuali del valore del premio indicati nelle tabelle riportate in seguito, in ciascun semestre si andrà a determinare la sommatoria tra la quota determinata sulla base dei criteri di cui ai successivi punti (3) - (6) e la quota variabile del Premio di Produttività che verrà individualmente erogata sulla base della regolamentazione sottoriportata.

In allegato 1), in appendice al presente contratto, vengono specificate le voci prese a riferimento per il calcolo della formula di cui sopra.

2) CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Fermo restando il riferimento alla produttività sopraindividua, il premio verrà erogato in due quote:

- la prima quota verrà erogata con le competenze del mese di novembre di ciascun anno, iniziando dal 1993, con riguardo alle risultanze produttive del 1° semestre di un anno rispetto al 1° semestre dell'anno precedente, a partire dal 1993/1992, sulla base dell'indice operativo 1992/1991 di cui al punto (1);

- la seconda quota verrà erogata con le competenze del mese di giugno di ciascun anno, iniziando dal 1994, con riguardo alle risultanze produttive del 2° semestre di un anno rispetto al 2° semestre dell'anno precedente, a partire dal 1993/1992, sulla base dell'indice operativo 1993/1992 di cui al punto (1).

L'attribuzione del premio riguarderà tutto il personale rispettivamente:

- in forza il 1° del mese di novembre dell'anno di erogazione ed in servizio alla data del 30 giugno dell'anno stesso, per la prima quota del premio; il 30 giugno costituirà altresì la data di riferimento per l'appartenenza dei singoli lavoratori a ciascuna unità produttiva e ai diversi settori funzionali;

- in forza il 1° del mese di giugno dell'anno di erogazione ed in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione, per la seconda quota del premio; il 31 dicembre costituirà altresì la data di riferimento per l'appartenenza dei singoli lavoratori a ciascuna unità produttiva e ai diversi settori funzionali.

Il Premio di Produttività relativo al 2° semestre 1992/2° semestre 1991 verrà corrisposto a tutto il personale della Sip, ad esclusione di quello operante presso CSELT e del personale "Venditore" e "Venditore di Sistemi" sulla base del valore fissato nell'allegato 6) al presente contratto e dell'indice operativo 1992/1991 di cui al punto (1).

L'attribuzione di tale Premio riguarderà tutto il personale in forza il 1° del mese di giugno 1993 ed in servizio alla data del 31 dicembre 1992; il 31 dicembre 1992 costituirà altresì la data di riferimento per la determinazione del livello inquadramentale di riferimento. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il predetto premio sarà corrisposto pro-quota in relazione alla durata della effettiva prestazione lavorativa.

Al personale cessato dal servizio nel corso dell'anno di riferimento il Premio verrà corrisposto pro-quota in proporzione ai mesi prestati nell'anno stesso di cessazione sulla base del valore fissato per il personale di Direzione Generale nell'allegato 5) al presente contratto (tabella B) + tabella A) 3° fascia - premio minimo) e dell'indice di produttività convenzionale pari al 2% per la quota variabile.

Con le medesime modalità verrà erogato il Premio relativo al 2° semestre dell'anno precedente la cessazione, ove questa avvenga in un periodo intercorrente fra gennaio e maggio.

Il valore del Premio sarà riproporzionato per quote mensili nei confronti del personale assunto nel corso del semestre precedente a quello di erogazione (relativamente al mese di assunzione il periodo di servizio pari o superiore a 15 giorni è calcolato come mese intero, mentre il periodo di servizio inferiore a 15 giorni come metà periodo); analogamente si opererà nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, sia ai fini del riproporzionamento sulla base della durata prevista per la prestazione, sia per i casi di variazione della durata della stessa nel corso del

periodo di riferimento.

Tutte le assenze dal servizio del semestre considerato - ad esclusione delle ferie, dei permessi retribuiti e dell'astensione obbligatoria per maternità - incideranno pro-quota sull'ammontare del valore del premio, fatta salva la franchigia per assenze di malattia e infortunio.

La franchigia per assenze di malattia e infortunio sarà pari, nel semestre, ad un periodo massimo complessivo di quarantacinque giorni, tenendo conto del limite massimo di trenta giorni per ciascuna delle causali di assenza.

Inoltre, in via alternativa, la franchigia sarà pari ad un massimo di sessanta giorni in ipotesi di assenze di malattia e/o infortunio intervenute nel semestre di riferimento senza soluzione di continuità.

Il valore del premio verrà ridotto per sestì, considerandosi a tale effetto come mese intero i periodi di assenza pari o superiori a quindici giorni, oltre al sopracitato periodo di franchigia.

In applicazione alle norme di legge che regolano la materia, il suddetto "Premio di Produttività" - attesa la sua particolare natura - sarà assoggettato a tutti i contributi INAIL e INPS con esclusione di quelli dovuti al Fondo di Previdenza Telefonici e sarà considerato ai soli fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'importo del "valore punto" utile per la determinazione della parte variabile del premio è rivedibile, a far data dal 1° dicembre 1993, tra le parti stipulanti in occasione della trattativa di metà contratto.

3) MECCANISMI DI RILEVAZIONE E RICONOSCIMENTO DEL PREMIO: LINEE FUNZIONALI DI RIFERIMENTO

Ai fini delle erogazioni del Premio di Produttività relative al novembre 1993 (con riguardo alla rilevazione degli andamenti produttivi del 1° semestre 1993/1° semestre 1992) e al giugno 1994 (con riguardo alla rilevazione 2° semestre 1993/2° semestre 1992), si farà riferimento alle seguenti linee funzionali in relazione alle quali vengono rilevati gli andamenti produttivi al fine di riflettere sinteticamente i diversi apporti del personale all'attività aziendale.

Divisione Servizi di Base:

- (1) Assistenza Tecnica dei Servizi di Base (Filiale)
- (2) Servizi d'Utenza (Filiale)
- (3) Programmazione Tecnica e Sviluppo Impianti (Unità Territoriale Rete)
- (4) Centri Impianti di Linea (Unità Territoriale Rete)
- (5) Aree Impianti di Centrale e Centro di Supervisione di Esercizio (Unità Territoriale Rete)

Divisione Business:

- (6) Prodotti Sistemi (Area di Assistenza Tecnica Business)
- (7) Supporto Specialistico (Organizzazione Territoriale Business)

Divisione Servizi di Telefonia Pubblica:

- (8) Telefonia Pubblica (Unità Commerciale Telefonia Pubblica)

Divisione Servizi di TLC Mobili:

- (9) Radiomobile (Area Operativa Radiomobile)

Ai fini delle erogazioni del Premio di Produttività a partire dal novembre 1994 con riguardo alla rilevazione degli andamenti produttivi del 1° semestre 1994/1° semestre 1993, si farà riferimento alle seguenti linee funzionali in relazione alle quali vengono rilevati gli andamenti produttivi al fine di riflettere sinteticamente i diversi apporti del personale all'attività aziendale.

Divisione Servizi di Base:

- (1) Assistenza Tecnica dei Servizi di Base (Filiale)
- (2) Servizi d'Utenza (Filiale)
- (3) Programmazione e Traffico, Gestione Clienti e Negozi Sociali (Filiale)
- (4) Programmazione Tecnica e Sviluppo Impianti (Unità Territoriale Rete)
- (5) Centri Impianti di Linea (Unità Territoriale Rete)
- (6) Aree Impianti di Centrale e Centro di Supervisione di Esercizio (Unità Territoriale Rete)

Divisione Business:

- (7) Prodotti Sistemi (Area di Assistenza Tecnica Business)
- (8) Gestione Clienti (Organizzazione Territoriale Business)
- (9) Supporto Specialistico (Organizzazione Territoriale Business)

Divisione Servizi di Telefonia Pubblica:

- (10) Telefonia Pubblica (Unità Commerciale Telefonia Pubblica)

Divisione Servizi di TLC Mobili:

- (11) Radiomobile (Area Operativa Radiomobile)

Area Amministrazione:

- (12) Amministrazione (Linea Territoriale Amministrazione)

L'andamento produttivo di ciascuna delle linee funzionali elencate viene individuato attraverso la

rilevazione, alla scadenza di ciascun semestre, di parametri che si riferiscono a componenti significative dell'attività svolta: il primo è diretto a rilevare la produttività in termini di quantità di ore lavorate e gli altri due a rilevare la produttività in termini di qualità e di costo/efficienza (secondo quanto previsto nell'allegato 2) in appendice al presente contratto).

Tenuto conto della sempre più rilevante incidenza della percezione della clientela ai fini dell'andamento qualitativo aziendale, i rapporti dei parametri di produttività potranno essere integrati, in occasione dell'accordo di metà contratto, anche con le risultanze di mirati sondaggi effettuati avuto prioritario riguardo alla cortesia dimostrata nei contatti con l'utenza.

4) MECCANISMI DI RILEVAZIONE E RICONOSCIMENTO DEL PREMIO: PERSONALE DELLE LINEE FUNZIONALI INTERESSATE ALLA RILEVAZIONE DEI DATI DI BASE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

(a) Ciascuno dei parametri considerati - espressi con uno o più rapporti - è rilevato a consuntivo nel semestre preso a riferimento e confrontato con lo stesso parametro del corrispondente semestre dell'anno precedente nella stessa linea funzionale: la somma dei rapporti così ottenuta fornisce l'indice di miglioramento di ciascuna linea funzionale nel semestre al tempo (t) rispetto allo stesso semestre al tempo (t-1).

X1 =0,15	----- parametro di prestazione 1° semestre al tempo (t) -----	+ 0,45	----- parametro di qualità 1° semestre al tempo (t) -----	+ 0,40	----- parametro di costo/efficienza 1° semestre al tempo (t) -----
	parametro di prestazione 1° semestre al tempo (t-1)		parametro di qualità 1° semestre al tempo (t-1)		parametro di costo/efficienza 1° semestre al tempo (t-1)
X2 =0,15	----- parametro di prestazione 2° semestre al tempo (t) -----	+ 0,45	----- parametro di qualità 2° semestre al tempo (t) -----	+ 0,40	----- parametro di costo/efficienza 2° semestre al tempo (t) -----
	parametro di di prestazione 2° semestre al tempo (t-1)		parametro di qualità 2° semestre al tempo (t-1)		parametro di costo/efficienza 2° semestre al tempo (t-1)

Ciascuno dei parametri considerati - espressi con uno o più rapporti - rilevato a consuntivo nel semestre preso a riferimento è poi confrontato con lo stesso parametro costruito sulla media nazionale delle singole linee funzionali rilevato nel medesimo semestre: la somma dei rapporti così ottenuta fornisce l'indice di posizione di ciascuna linea funzionale rispetto al valore medio nazionale.

Y1 =0,15	----- parametro di prestazione 1° semestre al tempo (t) -----	+ 0,45	----- parametro di qualità 1° semestre al tempo (t) -----	+ 0,40	----- parametro di costo/efficienza 1° semestre al tempo (t) -----
	parametro di di prestazione medio Sip 1° semestre al tempo (t)		parametro di qualità medio Sip 1° semestre al tempo (t)		parametro di costo/efficienza medio Sip 1° semestre al tempo (t)
Y2 =0,15	----- parametro di prestazione 2° semestre al tempo (t) -----	+ 0,45	----- parametro di qualità 2° semestre al tempo (t) -----	+ 0,40	----- parametro di costo/efficienza 2° semestre al tempo (t) -----
	parametro di di prestazione medio Sip 2° semestre al tempo (t)		parametro di qualità medio Sip 2° semestre al tempo (t)		parametro di costo/efficienza medio Sip 2° semestre al tempo (t)

Ai fini dell'erogazione del premio ciascuna linea funzionale, sulla base della sommatoria,

rispettivamente, dei risultati (X1 + Y1) e (X2 + Y2) - a seconda della rilevazione presa in esame - di cui ai punti precedenti, verrà collocata in ordine crescente, determinando gli effetti retributivi diversificati, di cui alla tabella A) dell'allegato 3) in appendice al presente contratto, in funzione della propria collocazione in ciascuna delle seguenti fasce:

- 1° fascia: premio massimo - per il primo 20% delle linee funzionali considerate;
- 2° fascia: premio medio - per il successivo 30% delle linee funzionali considerate;
- 3° fascia: premio minimo - per l'ulteriore 30% delle linee funzionali considerate.

Il premio previsto per le linee funzionali collocate in 3° fascia sarà erogato anche al personale appartenente alle linee funzionali collocate nel rimanente 20% (4° fascia) ove le stesse registrino un indice di miglioramento su se stesse positivo e quindi inferiore o uguale a uno, ovvero un indice di posizione positivo e quindi inferiore o uguale a uno.

(b) In relazione alla rilevanza delle modifiche strutturali ed organizzative connesse al modello divisionale adottato che determina nuove aggregazioni territoriali cui corrispondono coerenti riferimenti di responsabilità, si ritiene necessario ridefinire i livelli di aggregazione da utilizzare per la rilevazione del Premio di Produttività secondo le modalità di seguito riportate che si traggono dall'avvenuta implementazione degli adeguamenti organizzativi in via di introduzione. Considerata la rilevanza dell'apporto delle diverse linee funzionali rispetto all'andamento complessivo delle entità territoriali di appartenenza (Direzioni Regionali/Organizzazioni Territoriali), si procederà a determinare una sintesi dell'andamento produttivo, per ciascun semestre di riferimento e per ciascuna entità territoriale, in base al punteggio (P) ottenuto utilizzando la metodologia sotto indicata. Il punteggio (P) viene utilizzato al fine di valutare il risultato globale dell'entità territoriale di riferimento (DR/OT) in funzione dei risultati ottenuti dalle singole linee funzionali secondo quanto previsto nel precedente punto (a).

Il punteggio (P) verrà calcolato secondo la seguente formula:

$$(P) = \frac{4x \text{ numero di linee funzionali collocate in prima fascia} + 3x \text{ numero di linee funzionali collocate in seconda fascia} + 2x \text{ numero di linee funzionali collocate in terza fascia} + 1x \text{ numero di linee funzionali collocate in quarta fascia}}{\text{(numero di linee funzionali appartenenti all'entità territoriale)}}$$

Al personale delle linee funzionali sopra riportate verrà quindi erogata, per ciascuna rilevazione semestrale del Premio di Produttività, una quota aggiuntiva di premio determinata sulla base del punteggio (P).

Tale quota verrà erogata in relazione alla collocazione della entità territoriale di appartenenza in ciascuna delle seguenti fasce e determinerà effetti retributivi diversificati, secondo i valori indicati nella tabella B) dell'allegato 3) in appendice al presente contratto:

- 1° fascia: premio massimo: (P) > 2,70;
- 2° fascia: premio medio: 2,70 >= (P) > 2,30;
- 3° fascia: premio minimo: (P) <= 2,30.

(c) Al personale delle Linee Territoriali "Amministrazione" il Premio di Produttività verrà erogato a regime (a partire dalla rilevazione 1° semestre 1994/1° semestre 1993) tenendo conto:

- di quanto riportato nel precedente punto (a) per la quota del premio riferita al personale delle linee funzionali interessate alla rilevazione dei dati di base del Premio di Produttività, secondo i valori indicati nella tabella A) dell'allegato 3);
- di quanto riportato nel precedente punto (b) per l'ulteriore quota del premio, tenendo conto che, in particolare, la misura del punteggio (P) sarà determinata sommando i punti ottenuti dalle singole linee funzionali presenti sul territorio della Linea Territoriale Amministrazione (Divisione Servizi di Base, Divisione Business, Divisione Servizi di TLC Mobili e Divisione Telefonia Pubblica) e dividendo tale valore per il numero globale delle medesime linee funzionali (secondo i valori indicati nella tabella B) dell'allegato 3).

5) MECCANISMI DI RILEVAZIONE E RICONOSCIMENTO DEL PREMIO: PERSONALE DI DIREZIONE REGIONALE, DI ORGANIZZAZIONE TERRITORIALE E DI LINEA TERRITORIALE:

(a) Per il personale di Direzione Regionale, di Organizzazione Territoriale, nonché per il personale di livello territoriale sottostante non univocamente attribuibile alle linee funzionali definite al punto (3) - verranno riconosciute, per ciascuna rilevazione semestrale del Premio di Produttività, due quote:

- una quota, pari al 15% del premio, il cui ammontare è definito nella tabella A) dell'allegato 4) in appendice al presente contratto, sulla base dell'andamento del parametro di prestazione determinato utilizzando la seguente formula:

ore assenza

ore lavorabili

- una quota, pari all'85% del premio, in base all'andamento complessivo dell'entità territoriale (DR/OT) - premio di sintesi di entità territoriale, vedi punto (4) (b) - secondo quanto riportato nella tabella B) dell'allegato 4) in appendice al presente contratto.

(b) Per quanto riguarda il personale delle Linee Territoriali "Personale e Organizzazione" e "Amministrazione" (quest'ultima fino alla rilevazione 2° semestre 1993/2° semestre 1992 inclusa), la misura del punteggio (P) sarà determinata sommando i punti ottenuti dalle singole linee funzionali presenti sul territorio di propria competenza (Divisione Servizi di Base, Divisione Business, Divisione Servizi di TLC Mobili e Divisione Telefonia Pubblica) e dividendo tale valore per il numero globale delle medesime linee funzionali.

La formula del parametro di prestazione è applicata al personale in oggetto e determina la collocazione dello stesso in una delle seguenti fasce:

- 1° fascia: premio massimo: $\frac{\text{ore assenza}}{\text{ore lavorabili}} < 0,025;$
- 2° fascia: premio medio: $0,025 \leq \frac{\text{ore assenza}}{\text{ore lavorabili}} < 0,030;$
- 3° fascia: premio minimo: $\frac{\text{ore assenza}}{\text{ore lavorabili}} \geq 0,030.$

L'appartenenza ad una delle suddette fasce determina effetti retributivi diversificati secondo i valori indicati nella tabella A) dell'allegato 4), in appendice al presente contratto.

6) MECCANISMI DI RILEVAZIONE E RICONOSCIMENTO DEL PREMIO: PERSONALE DI DIREZIONE GENERALE:

Al personale non incluso nel sistema sopra definito, il Premio di Produttività verrà semestralmente corrisposto in base a due quote:

- una quota, pari al 15% del premio, il cui ammontare è definito nella tabella A) dell'allegato 5) in appendice al presente contratto, sulla base dell'andamento del parametro di prestazione determinato utilizzando la seguente formula:

ore assenza

ore lavorabili

- una quota, pari all'85% del premio, secondo quanto riportato nella tabella B) dell'allegato 5) in appendice al presente contratto.

La formula del parametro di prestazione è applicata al personale in oggetto e determina la collocazione dello stesso in una delle seguenti fasce:

- 1° fascia: premio massimo: $\frac{\text{ore assenza}}{\text{ore lavorabili}} < 0,025;$
- 2° fascia: premio medio: $0,025 \leq \frac{\text{ore assenza}}{\text{ore lavorabili}} < 0,030;$
- 3° fascia: premio minimo: $\frac{\text{ore assenza}}{\text{ore lavorabili}} \geq 0,030.$

L'appartenenza ad una delle suddette fasce determina effetti retributivi diversificati secondo i valori indicati nella tabella A) dell'allegato 5) in appendice al presente contratto.

7) RELAZIONI AZIENDA-SINDACATO

Al fine di prevedere - nel quadro delle relazioni Azienda-Sindacato - momenti, a livello nazionale e regionale, di informazione e verifica dei risultati produttivi conseguiti dalle singole realtà operative,

nonché di confronto e approfondimento delle tematiche concernenti l'organizzazione del lavoro agli stessi collegate:

(a) a livello nazionale, rispettivamente entro il mese di aprile (relativamente alla rilevazione riferita al 2° semestre) ed entro la metà del mese di ottobre (relativamente alla rilevazione riferita al 1° semestre) di ciascun anno di applicazione del sistema, e prima di dar corso all'erogazione del Premio di Produttività, si terrà un incontro tra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali stipulanti rivolto all'esame dell'andamento produttivo semestrale consuntivato, nonché a valutare le risultanze medie a livello nazionale dei meccanismi tecnici previsti;

(b) a livello regionale, rispettivamente entro il mese di maggio (relativamente alla rilevazione riferita al 2° semestre) ed entro la fine del mese di ottobre (relativamente alla rilevazione riferita al 1° semestre) di ciascun anno di applicazione del sistema, le Linee Territoriali Personale e Organizzazione forniranno alle Organizzazioni Sindacali stipulanti i dati di riferimento, nonché la valorizzazione dei diversi apporti produttivi riscontrati per ciascuna delle strutture organizzative inserite nel sistema considerato, al fine di consentire le valutazioni dei connessi diversi effetti salariali.

Qualora, nel corso di tali incontri o in momenti precedenti o subito successivi (comunque non oltre i cinque giorni dalla presentazione delle risultanze), fossero rilevati errori materiali nella trascrizione dei dati che determinino una non corretta appartenenza alla fascia retributiva, il pagamento del premio avverrà sulla base delle risultanze emerse, senza che ciò determini riflessi sulle altre unità produttive.

Le risultanze permetteranno inoltre un successivo approfondito esame tra le parti, rispettivamente entro il mese di agosto (relativamente alla rilevazione riferita al 2° semestre) ed entro il mese di gennaio (relativamente alla rilevazione riferita al 1° semestre), in merito alle implicazioni in materia di organizzazione del lavoro, criteri di utilizzo del personale ed assetti degli orari, al fine di valutare i possibili interventi modificativi della situazione in atto, utili a conseguire successive variazioni positive degli andamenti produttivi.

Nota a verbale

A partire dall'erogazione del Premio di Produttività del mese di novembre 1993, gli importi di cui all'allegato 7 dell'articolo 29 in appendice al presente contratto, eventualmente riproporzionati con i medesimi criteri previsti al punto (2) del suddetto articolo, in quanto di fatto maturabili con carattere di continuità, saranno corrisposti a titolo di "Premio annuo", con conseguente detrazione dell'ammontare degli stessi dal Premio di Produttività complessivamente spettante. Tali importi saranno pertanto assoggettati a tutti i contributi INPS e INAIL, ivi compresi quelli dovuti al Fondo di Previdenza Telefonici, e considerati ai soli fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 30 - INDENNITA' DI REPERIBILITA'

1. La reperibilità è un istituto integrativo degli orari di lavoro di cui all'art.7 ed è finalizzata a garantire la continuità del servizio di telecomunicazioni e la tutela degli impianti.
2. La reperibilità non potrà essere richiesta, per ciascuna prestazione, per un periodo inferiore a 8 ore consecutive.
3. La Società, per ogni ora di reperibilità, dovrà corrispondere al lavoratore un'indennità pari al 25% della quota oraria dello stipendio di fatto e dell'indennità di contingenza. Ai lavoratori che prestano il turno di reperibilità di domenica e negli altri giorni festivi, sarà corrisposta una indennità pari al 30% della quota oraria dello stipendio di fatto e dell'indennità di contingenza.
4. Il tempo impiegato dal lavoratore in reperibilità per effettuare l'intervento diretto sul posto di lavoro verrà retribuito con il compenso previsto per il lavoro supplementare e/o straordinario.
5. L'indennità di reperibilità non si cumula con la corresponsione del compenso per lavoro supplementare e/o straordinario e del compenso ore viaggio di cui al 1° comma dell'art. 32 nel caso in cui si renda necessario l'intervento in servizio del lavoratore reperibile.

Disposizione transitoria

Fino al 30.6.1992, per la determinazione dell'indennità di cui al precedente 3° comma dovrà farsi riferimento anche all'importo mensile del premio annuo conglobato, con decorrenza 1.7.1992, nei minimi di stipendio.

Art. 31 - RIMBORSO SPESE DI LOCOMOZIONE

1. Al lavoratore inviato dalla Società, per esigenze di servizio, fuori dalla sua sede di lavoro, le spese di trasporto su mezzi pubblici verranno rimborsate per intero dietro presentazione dei relativi titoli di viaggio.
2. Per quanto riguarda le spese di viaggio per ferrovia, le stesse saranno riconosciute come segue:
 - 1a classe ai lavoratori che appartengono ai livelli 1, 2, 3, 4, 5, al personale femminile degli altri livelli, nonché al personale maschile dei rimanenti livelli che debba effettuare viaggi nella stessa giornata con percorrenza superiore a Km 200 complessivi;
 - 2a classe nei restanti casi.

Art. 32 - RIMBORSO SPESE DI TRASFERTA

1. La Società, per esigenze di servizio, può inviare il lavoratore in trasferta, fuori della sua unità produttiva e sede di lavoro. In tal caso il lavoratore avrà diritto, in relazione alla necessità di consumare uno o più pasti o di pernottare fuori della sua abituale residenza, al rimborso spese di trasferta a piè di lista con i seguenti criteri e modalità:

- rimborso del 1° e 2° pasto, dietro presentazione di idonea documentazione fiscale, nel limite massimo di L. 29.000 (compresa IVA) per ciascun pasto; nel caso di diritto a trasferta completa (due pasti e successivo pernottamento) è previsto, per i due pasti, un massimale complessivo di L. 58.000 (compresa IVA); nel caso di trasferte che comportino il diritto al rimborso spese per un solo pasto, il lavoratore potrà alternativamente optare per il trattamento ordinario di refezione;

- pernottamento: è consentito l'uso di alberghi fino alla 2a categoria, con rimborso delle spese sostenute a presentazione di regolare fattura, fatto salvo il caso di convenzionamenti di strutture alberghiere da parte dell'Azienda; verrà inoltre corrisposta una maggiorazione fissa di L. 12.000 per ogni pernottamento;

- nei casi di trasferte pari o superiori a 30 giorni è altresì ammesso, in alternativa, il rimborso spese forfettario nella misura di L.50.000 giornaliero;

- al lavoratore comandato a trovarsi in orario sul posto di lavoro fuori della sua sede di lavoro è dovuto, per ogni ora eccedente l'orario normale di lavoro, qualora effettui il viaggio come trasportato su mezzo di trasporto pubblico, la seguente indennità forfettaria:

Liv.4	Lit.16.000
Liv.5	Lit.15.000
Liv.6	Lit.14.000
Liv.7	Lit.13.000
Liv.8	Lit.12.000
Liv.9	Lit.11.000
Liv.10	Lit.10.000.

Detta indennità verrà corrisposta anche per le ore di attesa comprese fra l'ora di arrivo nella località di trasferta e l'ora di inizio del lavoro, nonché fra l'ora di cessazione del lavoro e quella di partenza del primo mezzo utile.

2. Al lavoratore inviato, per esigenze di servizio, in trasferta all'estero spetterà il rimborso a piè di lista delle spese documentate per pasti e pernottamenti, nei limiti della normalità, nonché un importo giornaliero pari a L.30.000 a titolo di rimborso spese non documentabili.

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

a) rimborso del 1° pasto a piè di lista nel limite massimo di L. 19.500 (compresa IVA) dietro presentazione di idonea documentazione fiscale;

b) rimborso spese forfettario pari a L. 7.500.

Note a verbale

1) Il rimborso spese di trasferta per il pasto di cui al 1° comma del presente articolo, compete nel caso in cui il lavoratore, per esigenze di servizio, debba trovarsi fuori della sua unità produttiva e sede di lavoro oltre le ore 14 oppure la sera oltre le ore 20.

2) Il rimborso del pasto a piè di lista di cui al 1° comma del presente articolo spetta altresì al lavoratore trattenuto al lavoro oltre le ore 21 nell'ambito della propria sede di lavoro od unità produttiva. Nel caso di prestazioni di lavoro supplementare e/o straordinario svolte in giorni festivi o nelle seconde giornate di libertà, ovvero non in continuità con il normale orario di lavoro detto trattamento spetta solo a condizione che la prestazione di lavoro non inferiore a tre ore sia iniziata prima delle ore 21 e si protragga senza soluzione di continuità oltre detto limite orario. L'anzidetto limite minimo di 3 ore è comprensivo anche degli eventuali tempi di spostamento.

3) Ai Lavoratori addetti agli Immobili e Servizi i quali, per circostanze di tempo e su richiesta del dirigente o del lavoratore di livello superiore al 6° che essi accompagnano alla guida di autovetture, abbiano consumato i pasti nello stesso locale in cui si sono trattenute le predette persone da essi accompagnate, sarà concesso il rimborso della maggiore spesa sostenuta in eccedenza alla misura della trasferta di loro competenza.

4) Il rimborso per pernottamento di cui al comma 1 potrà essere riconosciuto anche all'interno della sede di lavoro od unità produttiva del lavoratore, purché fuori della sua abituale residenza, in relazione alle specifiche modalità dell'attività lavorativa richiesta.

5) Ai fini dell'applicazione del presente articolo si intende per "unità produttiva" la Filiale avente competenza territoriale sulla sede di lavoro (o posto di lavoro per le filiali di Roma, Torino, Milano e Napoli) di appartenenza del lavoratore.

6) Dal computo delle ore di attesa, di cui al 1° comma del presente articolo, sono escluse quelle inerenti all'intervallo meridiano, qualora il lavoratore percepisca il rimborso spese di trasferta per il primo pasto, e una delle ore inerenti al periodo di tempo successivo al termine dell'orario giornaliero,

qualora il lavoratore percepisca il rimborso spese di trasferta per il secondo pasto (o per il primo pasto, nel caso in cui si tratti di giornate ad orario ridotto). Dal computo delle ore di attesa vanno altresì escluse quelle comprese rispettivamente tra l'arrivo nella località e l'inizio dell'attività lavorativa e tra il termine di quest'ultima e la partenza del primo mezzo utile, nel caso in cui venga riconosciuto il rimborso spese per il pernottamento.

7) La fattispecie di "diritto a trasferta completa" utile a generare la possibilità di fruire del massimale complessivo, per i due pasti, di cui al 1° comma del presente articolo, si intende integrata anche per il giorno di rientro dalla trasferta, purché preceduta da un pernottamento e purché la prestazione si protragga oltre le ore 20.

8) La Società prenderà in considerazione specifiche situazioni prospettate dalle Organizzazioni sindacali stipulanti e riferentisi a casi particolari di permanenza in trasferta a piè di lista, di cui al 1° comma del presente articolo, in periodi di alta stagione in determinate località con rilevante flusso turistico e ove il costo della vita sia sensibilmente superiore alla media nazionale.

ASSENZE DAL SERVIZIO - MALATTIA INFORTUNI - MATERNITA'

Art. 33 - ASSENZE

1. Il lavoratore che non può presentarsi in servizio deve darne avviso immediato e giustificare l'assenza non oltre il secondo giorno, salvo il caso di giustificato impedimento.
2. Le assenze ingiustificate, indipendentemente dalla trattenuta della corrispondente retribuzione, possono dare luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari.
3. Il lavoratore che risulti assente ingiustificato dal servizio e che non lo riprenda o non giustifichi l'impedimento a riprenderlo entro un congruo termine prescrittogli dalla Società, a mezzo lettera raccomandata inviata al domicilio o alla residenza dal lavoratore stesso comunicata, può essere considerato dimissionario.

Art. 34 - PERMESSI

1. Al lavoratore che ne faccia domanda la Società può accordare permessi di breve durata per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.
2. Al lavoratore che contragga matrimonio sarà concesso un permesso di 14 giorni lavorativi consecutivi con corresponsione della retribuzione, dedotto quanto il lavoratore medesimo abbia diritto a percepire a tale titolo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.
3. In occasione della nascita di un figlio o in caso di adozione, sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso, con corresponsione della retribuzione, da fruirsi entro il termine massimo di 10 giorni dalla nascita stessa.
4. Al lavoratore colpito da grave lutto familiare (genitori, coniuge, figli o fratelli) sarà concesso un permesso retribuito di 5 giorni più i giorni necessari per l'eventuale viaggio, con un massimo di 10 giorni complessivi.

Note a verbale

- 1) I permessi non retribuiti, concessi per giustificati motivi, sono considerati validi agli effetti dell'anzianità di servizio e del servizio prestato, purché contenuti entro singoli periodi massimi di 7 giorni di calendario. Superando tale limite, l'assenza è considerata fin dall'inizio come licenza straordinaria senza retribuzione e senza decorrenza di anzianità.
- 2) Per l'esatta determinazione dei giorni di permesso spettanti in caso di matrimonio al lavoratore che osserva un orario di lavoro concentrato in 5 giorni alla settimana si applicano i medesimi criteri illustrati nella nota a verbale n. 1) dell'art. 10. Nel caso suddetto, al lavoratore operante con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale si applica il denominatore 2.
- 3) I permessi per assentarsi dal lavoro, per i motivi di cui al 2°, 3° e 4° comma del presente articolo, saranno accordati anche al personale a tempo parziale ed al personale straordinario.
- 4) I permessi contemplati nel presente articolo non sono computabili in conto delle ferie annuali.

Art. 35 - DIRITTO ALLO STUDIO - LAVORATORI STUDENTI

Diritto allo studio

1. I lavoratori ordinari che intendono frequentare presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali Istituti, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore pro-capite nell'arco della vigenza contrattuale, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari o superiore a 300.
2. I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra non dovranno superare - nell'arco della vigenza contrattuale - il 2% del totale dei lavoratori ordinari occupati in ciascuna unità produttiva alla data del 1° luglio 1991. Il totale delle assenze dal servizio, per effetto dell'utilizzazione dei permessi di cui sopra, non potrà superare, in ciascun giorno, l'1% del totale del personale di ciascuna unità produttiva. I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità

di un normale espletamento del servizio.

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

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

Lavoratori studenti

5. Per i lavoratori studenti si fa riferimento all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Tali disposizioni non sono cumulabili con quanto previsto in materia di diritto allo studio.

Nota a verbale

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

Art. 36 - TRATTAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA

1. Il lavoratore che non si presenti in servizio a causa di malattia deve darne tempestivo avviso alla Società, comunicando altresì il luogo ove si trovi degente se diverso dal proprio domicilio - nonché eventuali variazioni successive espressamente autorizzate dal medico della USL o dal medico curante - e giustificare l'assenza inviando ovvero recapitando la relativa certificazione medica non oltre il secondo giorno dalla data del suo rilascio. In caso di prosecuzione dell'assenza per malattia, la relativa certificazione deve essere inviata o recapitata entro il secondo giorno dal rilascio del nuovo certificato.

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

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

4. Il lavoratore, pur in presenza di una espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a farsi trovare, dalle ore 10 alle 12 e dalle 17 alle 19, nel proprio domicilio ovvero al diverso indirizzo comunicato alla Società, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo. La permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite, potrà essere verificata nell'ambito e secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni di legge.

5. Qualora il lavoratore debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dal luogo di degenza, per prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che dovranno essere, a richiesta, documentati, è comunque tenuto, per quanto riguarda i rapporti con l'Azienda, a darne preventiva comunicazione alla Società.

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

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

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

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

9. Il trattamento di cui al precedente sesto comma è frazionabile e si intende riferito ad un periodo di 18 mesi consecutivi (c.d. fascia di malattia). Il periodo stesso decorre, per ciascun lavoratore, dalla data di inizio della prima infermità insorta successivamente alla data di assunzione o insorta dopo la fine del precedente periodo.

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

11. Scaduti i termini massimi indicati al precedente 6° comma, al lavoratore ammalato potrà essere concessa la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo fino a 12 mesi; in tal caso questo ulteriore periodo di assenza non sarà ritenuto utile ai fini del trattamento di fine rapporto di lavoro né ad alcun altro effetto.

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

13. Al lavoratore autorizzato con motivata prescrizione dai competenti organismi sanitari ad effettuare, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative non dilazionabili, un ciclo di cure idrotermali nell'anno (e per un massimo di due settimane) riconosciuto idoneo, in relazione alla natura ed entità del diagnosticato stato patologico, al miglioramento delle condizioni fisiologiche o al ripristino di una compromessa funzionalità, e quindi tale da doversi eseguire con conveniente tempestività nel periodo extraferiale, il trattamento economico di malattia di cui al precedente 6° comma sarà corrisposto nella misura del 90% della retribuzione, con deduzione dallo stesso di quanto il lavoratore abbia diritto a percepire da istituti assicurativi, previdenziali e assistenziali. La domanda alla Società dovrà essere avanzata, con congruo anticipo rispetto all'inizio del previsto periodo di cure, onde consentire al lavoratore di richiedere eventuali integrazioni all'accertamento dei predetti requisiti presso le competenti strutture pubbliche, qualora gli stessi non risultino chiaramente indicati nella certificazione prodotta. Ai lavoratori che siano stati riconosciuti invalidi di guerra o del lavoro ai sensi della legge n. 482/68, autorizzati a un ciclo di cure idrotermali per affezioni derivanti dalla relativa invalidità, sarà applicato il trattamento economico di malattia nella misura del 100%. Tra il godimento delle ferie ed il ciclo di cure idrotermali dovranno comunque decorrere almeno 15 giorni di intervallo.

Note a verbale

1) I periodi di malattia derivanti o meno da gravidanza o puerperio, cadenti nei periodi di interdizione obbligatoria o assenza facoltativa per parto, licenza straordinaria, nonché in tutte le assenze di cui all'art. 34 del CCL, non danno luogo ad alcun trattamento economico di malattia in quanto restano assorbiti dalle predette assenze.

2) Le assenze dal servizio non utili ai fini del riconoscimento dell'anzianità protraggono, di pari durata, il periodo della fascia di malattia in corso. Parimenti, protrae il periodo della fascia di malattia la licenza straordinaria post-partum prevista dal 1° comma dell'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela della maternità.

3) Il periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro per parto non interrompe il decorso della normale fascia di malattia eventualmente già in atto, ma sospende la corresponsione del relativo trattamento economico di malattia.

4) 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 alla Società.

Art. 37 - INFORTUNI SUL LAVORO

1. Il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro, anche leggero, ha l'obbligo di avvertire o fare avvertire immediatamente la Società.

2. Nei casi di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, al lavoratore ordinario non in prova la Società conserverà il posto fino alla guarigione clinica e corrisponderà l'intera retribuzione per il detto periodo, con deduzione di quanto egli abbia diritto a percepire dall'Istituto assicuratore contro gli infortuni o contro le malattie a titolo di indennità temporanea per tale periodo. Tale deduzione non è computata agli effetti del versamento dei contributi dovuti al Fondo di Previdenza a termine di legge.

3. Nei casi in cui, a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, sia residua al lavoratore un'invalidità permanente parziale, incompatibile con i compiti precedentemente svolti, la Società provvederà, compatibilmente con le norme di legge, ad adibirlo ad altri compiti confacenti con la ridotta capacità lavorativa.

Note a verbale

1) Per quanto concerne la pratica applicazione del 3° comma del presente articolo si rinvia ai chiarimenti intervenuti in proposito, come da lettera inviata dalla Società alle Organizzazioni sindacali stipulanti.

2) Nel caso in cui l'infortunio sul lavoro sia causato da colpa di un terzo, il risarcimento da parte del terzo responsabile relativamente alla quota di retribuzione e oneri inerenti, eccedenti il trattamento I.N.A.I.L., sarà versato dal lavoratore alla Società.

Art. 38 - TUTELA DELLA MATERNITA'

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio la Società corrisponderà alla lavoratrice la normale retribuzione con deduzione di quanto la stessa abbia diritto a percepire dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale a titolo di indennità di maternità. Per quanto non previsto dal presente articolo trovano applicazione le norme di legge in materia di tutela fisica ed economica.

Nota a verbale

Il periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro per parto interrompe qualsiasi assenza già in atto.

Art. 39 - LICENZA STRAORDINARIA

1. Al lavoratore che lo richieda potrà essere concesso dalla Società, per gravi e giustificati motivi, un periodo di licenza straordinaria fino ad un massimo di 6 mesi senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità e, comunque, soltanto dopo che il lavoratore abbia già fruito delle ferie.

2. Ai lavoratori ordinari chiamati a coprire cariche sindacali, la licenza straordinaria potrà essere concessa a loro richiesta anche per tutta la durata del mandato; durante tale periodo il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, salvo per quanto concerne l'anzianità che continua a decorrere fino ad un massimo complessivo di 2 anni; per i lavoratori ordinari chiamati a coprire cariche sindacali nazionali, detto massimo complessivo di 2 anni potrà essere prorogato per un periodo massimo di pari durata.

3. Ai lavoratori ordinari chiamati a funzioni pubbliche elettive, la licenza straordinaria sarà concessa, a loro richiesta, anche per tutta la durata del mandato; durante tale periodo il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, salvo per quanto concerne l'anzianità che continua a decorrere per un massimo complessivo di 5 anni. Per i lavoratori ordinari eletti alle cariche di amministratori locali, di cui alla legge 27 dicembre 1985, n. 816 il periodo trascorso in aspettativa è considerato a tutti gli effetti come servizio effettivamente prestato nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova.

4. Ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione relativamente ai periodi di licenza straordinaria di cui ai precedenti 2° e 3° comma, valgono le disposizioni contenute nell'art. 31 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

5. Il lavoratore che al termine della licenza straordinaria non riprenda servizio senza giustificato motivo, sarà considerato dimissionario.

Note a verbale

1) La Società terrà particolare conto delle domande di licenza straordinaria presentate per giustificati motivi dalle lavoratrici puerpere. La licenza, peraltro, dovrà essere fruita prima del compimento di 1 anno di età da parte del bambino e in prosecuzione del periodo di astensione facoltativa dal lavoro, previsto dalle vigenti disposizioni di legge, o del periodo di ferie, se successivo, sempre che fra tali periodi non vi sia stata soluzione di continuità.

2) In relazione a quanto previsto nel presente articolo, circa la concessione della licenza straordinaria ai lavoratori ordinari chiamati a coprire cariche sindacali, si precisa che - tenuto conto delle peculiari caratteristiche organizzative, territoriali, ecc., della Società e delle stipulanti Organizzazioni sindacali di categoria dei telefonici (come da definizione avvenuta tra le Organizzazioni stesse e la Società, a seguito dell'entrata in vigore della legge 20 maggio 1970, n. 300, c.d. "Statuto dei lavoratori") - per cariche sindacali si intendono quelle concernenti i livelli territoriali nazionale, regionale e locale.

3) La licenza straordinaria di cui al comma 1 del presente articolo potrà essere concessa, entro i previsti limiti temporali, a richiesta del lavoratore che concorra al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente. La relativa necessità dovrà essere attestata preventivamente dal servizio delle tossicodipendenze.

Art. 40 - SERVIZIO MILITARE

1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva e l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva. Parimenti i lavoratori obiettori di coscienza che prestano il servizio sostitutivo civile nonché i lavoratori che prestano servizio volontario civile nei Paesi in via di sviluppo, qualora beneficiano del rinvio del servizio militare, hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio.

2. Per il personale straordinario, nei casi di cui al precedente comma, il diritto alla conservazione del posto è limitato alla data di scadenza del contratto.

3. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio. In mancanza il rapporto di

lavoro è risolto.

4. Il richiamo alle armi, per qualunque esigenza delle Forze Armate, anche in periodo di prova o di preavviso per licenziamento, determina la sospensione del rapporto di lavoro, con diritto alla conservazione del posto per tutta la durata del periodo di richiamo. La norma suddetta è applicabile anche al personale straordinario fino alla data di scadenza del contratto. Alla fine del richiamo il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio entro i termini previsti dalla legge.

5. Il periodo di tempo trascorso, in costanza di rapporto, in servizio militare di leva, è considerato valido ai fini della determinazione dello scaglione di anzianità per il periodo di preavviso.

6. Il predetto periodo è anche considerato utile agli effetti degli aumenti periodici di anzianità, purché il lavoratore abbia raggiunto 2 anni di servizio nella Società. Quando tale requisito venga raggiunto successivamente all'adempimento degli obblighi di leva, il detto riconoscimento avrà decorrenza dalla data di compimento dei 2 anni di servizio.

7. Per quanto non espressamente indicato nel presente articolo valgono le disposizioni di legge vigenti.

Note a verbale

1) La regolamentazione di cui ai commi 5° e 6° del presente articolo vale a decorrere dal 24 febbraio 1963. Il periodo di servizio militare di leva non è da considerarsi valido agli effetti dei passaggi di livello stabiliti in base ai parametri temporali.

2) Ai fini dell'applicazione della disposizione contenuta nel 6° comma del presente articolo (disposizione che riguarda i soli lavoratori che abbiano ultimato il servizio militare di leva in data posteriore al 31 dicembre 1962), si precisa che il riconoscimento del primo aumento periodico di anzianità deve avere decorrenza dal giorno successivo a quello del compimento di due anni di servizio nella Società, senza far luogo ad alcuna corresponsione di arretrati a questo titolo. Il secondo aumento periodico di anzianità deve essere riconosciuto a partire dal giorno successivo a quello in cui risulterà raggiunta una anzianità di servizio di quattro anni, ivi compresa l'anzianità relativa al periodo del servizio militare di leva.

3) Il periodo di tempo intercorrente tra la fine del servizio militare di leva o del richiamo alle armi e la data di presentazione al lavoro presso la Società, sarà considerato valido agli effetti riconosciuti per il servizio militare prestato. Nel caso invece di risoluzione del rapporto di lavoro per mancata presentazione entro i termini previsti, la risoluzione stessa si considererà avvenuta alla data della fine del servizio militare o del richiamo alle armi.

4) Il periodo di tempo intercorrente tra il giorno in cui il lavoratore si pone a disposizione della Società per riprendere il servizio ed il giorno in cui effettivamente riprende servizio (esauriti gli adempimenti connessi con la eventuale visita medica di controllo), è considerato come permesso retribuito.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 41 - ANZIANITA'

Per anzianità si intende il periodo di tempo trascorso senza interruzione del rapporto di lavoro nella Società dalla data di assunzione.

Art. 42 - PREAVVISO

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

anni di servizio	Livelli 1, 2, 3, 4, 5	Livelli 6, 7, 8	Livelli 9, 10
Fino a 5 anni	Giorni 60	Giorni 30	Giorni 30
Oltre 5 e fino a 10	Giorni 90	Giorni 60	Giorni 30
Oltre i 10 anni	Giorni 120	Giorni 75	Giorni 45

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

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

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

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

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

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

comunicate per iscritto le dimissioni.

Art. 43 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. La risoluzione del rapporto di lavoro dà diritto al lavoratore di percepire un trattamento di fine rapporto, sulla base di quanto disciplinato in proposito dalla legge 29.5.1982, n. 297.
2. Dal trattamento di fine rapporto viene detratta, a tutti gli effetti, l'anticipazione eventualmente corrisposta in forza della legge suddetta.
3. La Società è tenuta a rilasciare al lavoratore, all'atto della liquidazione, un prospetto dal quale risulti la somma a lui spettante con l'indicazione dei vari elementi che la compongono.
4. In caso di disaccordo sull'entità del trattamento di fine rapporto, la Società dovrà intanto corrispondere la parte non in contestazione.

Nota a verbale

Ai fini delle determinazioni del trattamento di fine rapporto di cui alla legge 29.5.1982, n. 297, i riconoscimenti dell'anzianità convenzionale per "benemerienze nazionali" previsti dall'art. 43 (il cui testo è riportato in appendice) del CCL 16 luglio 1981, già utili ai fini del calcolo dell'"indennità di anzianità", non trovano più applicazione.

Art. 44 - INDENNITA' IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore verranno corrisposti agli aventi diritto il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso secondo le norme previste al riguardo dall'art. 2122 del codice civile.

Art. 45 - CERTIFICATO DI LAVORO

In caso di licenziamento o dimissioni, per qualsiasi causa, la Società ha l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione, un certificato contenente la indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nell'Azienda e delle posizioni di lavoro ricoperte.

CAPITOLO QUADRI

Art. 46 - ELEMENTO RETRIBUTIVO PROFESSIONALE

Al personale inquadrato nei livelli 1, 2, 3 viene corrisposto uno specifico elemento retributivo professionale il cui importo mensile risulta dalla tabella sotto riportata:

	In vigore al 1.7.1991	In vigore dal 1.7.1992
LIV. 1	110.000	210.000
LIV. 2	90.000	170.000
LIV. 3	70.000	130.000

Tale importo attribuito a titolo di assegno "ad personam" è utile ai fini del computo degli istituti determinati sulla base della retribuzione globale di fatto.

In applicazione delle norme di legge che regolano la materia, tale voce retributiva sarà assoggettata a tutti i contributi INAIL e INPS ivi compresi quelli dovuti al Fondo di Previdenza Telefonici.

Art. 47 - ORARIO DI LAVORO

Fermo restando quanto previsto dall'art. 7 del CCL relativamente alla durata della prestazione lavorativa, in considerazione della specificità della posizione ricoperta dal personale appartenente all'Area Quadri, caratterizzato da un rapporto che si connota in modo particolare anche sotto il profilo fiduciario, per lo stesso viene prevista la possibilità di modulare in maniera flessibile l'articolazione della propria prestazione giornaliera nella fascia oraria 8-21 in diretta correlazione alle esigenze di servizio relative al settore di appartenenza.

Conseguentemente detto personale sarà tenuto ad effettuare le operazioni di attestazione della presenza soltanto all'inizio della giornata lavorativa.

Pertanto la fruizione dei permessi di cui all'art. 8 commi 2, 10 e 11 del vigente CCL sarà riferita a semiturni interi.

Ai vari effetti contrattuali e di legge il personale in questione non è soggetto a limitazioni in materia di orario di lavoro.

Art. 48 - RIMBORSI SPESE

Il personale appartenente all'Area Quadri, quando sia inviato in trasferta fuori della sua sede di lavoro e della unità produttiva, avrà diritto al rimborso - nei limiti della normalità - delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio.

Qualora la trasferta non sia inferiore alle 12 ore, verrà inoltre riconosciuto un importo, per il rimborso spese non documentabili, pari a Lit. 30.000, con esclusione delle maggiorazioni fisse di cui al CCL. In ipotesi di trasferta all'estero, il rimborso per spese non documentabili sarà pari a Lit. 70.000. Gli importi erogati per il titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Art. 49 - TRASFERIMENTI

1. In ipotesi di trasferimento per esigenze di servizio, al personale di livello 1, 2, 3, in considerazione della specificità del ruolo ricoperto, saranno riconosciuti, nei limiti della normalità:

- rimborso delle spese sostenute per il trasloco e per il viaggio per sé e per i familiari;
- rimborso dell'indennizzo dovuto in ipotesi di anticipata risoluzione del contratto di locazione, regolarmente registrato;
- concessione dei giorni di permesso retribuito strettamente necessari all'effettuazione del trasloco, nonché di brevi permessi atti ad agevolare il primo inserimento nella nuova sede di lavoro, in misura comunque non superiore a 7 giorni.

Sarà inoltre riconosciuto un rimborso forfettario in misura equivalente a due mensilità di retribuzione.

2. In ipotesi di trasferimento a domanda, saranno riconosciuti esclusivamente i permessi ed il rimborso forfettario di cui al punto 1 del presente articolo.

Art. 50 - RESPONSABILITA' CIVILE E PENALE - BREVETTI

Responsabilità civile e penale

1. L'Azienda provvederà a garantire, attraverso apposita polizza assicurativa, il personale di livello 1, 2 e 3 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. A detto personale viene riconosciuta la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili e penali per cause non dipendenti da dolo o colpa grave e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni loro attribuite. Tale copertura, nei limiti ed alle condizioni sopra ricordate, viene estesa anche al pagamento delle somme conseguenti ai provvedimenti di condanna alla multa o all'ammenda, con esclusione di quelli derivanti dalla violazione del Codice stradale.

Brevetti

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

Nota a verbale

Le parti si danno atto che con le disposizioni di cui agli artt. 46, 47, 48, 49 e 50 si è data piena attuazione a quanto disposto dalla legge n. 190 del 1985.

PERSONALE ADDETTO ALLA VENDITA

Art. 51 - PERSONALE ADDETTO ALLA VENDITA

1. I lavoratori inseriti nella posizione di lavoro di "Venditore", "Venditore a zona", "Venditore di Sistemi" e "Venditore dedicato alla rete indiretta" osserveranno un orario articolato nel modo seguente: 15 ore settimanali fisse concentrate su cinque giorni (dal lunedì al venerdì per 3 ore continuative giornaliere) con prestazione nella fascia oraria prevista per il settore di appartenenza e secondo modalità indicate dal responsabile, tenuto conto delle esigenze di servizio. Per le restanti ore la prestazione si articolerà a seconda delle esigenze lavorative, prescindendo dalla fascia oraria sopra indicata, con esclusione delle domeniche e delle festività infrasettimanali, secondo modalità preventivamente concordate con il responsabile.

2. Ai venditori, tenuto conto dell'articolazione e variabilità dell'orario di lavoro, non possono essere richieste prestazioni supplementari e/o straordinarie.

3. I lavoratori inseriti nella posizione di lavoro di "Venditore", "Venditore a zona", "Venditore di Sistemi" e "Venditore dedicato alla rete indiretta", in relazione alla specifica attività espletata ed ai conseguenti impegni con la clientela, potranno iniziare il lavoro anche direttamente presso la sede del cliente.

4. Ai venditori la corresponsione dell'indennità per le ore viaggio e le ore di attesa di cui al comma 1 dell'art. 32 andrà riconosciuta solo nei casi di partecipazione, da concordarsi preventivamente con il responsabile, alla presentazione di nuovi prodotti, a fiere e mostre, qualora il venditore operi al di fuori dell'unità produttiva di appartenenza.

5. I lavoratori inseriti nella posizione di lavoro di "Venditore", "Venditore a zona", "Venditore di Sistemi" e "Venditore dedicato alla rete indiretta" che abbiano necessità di consumare il pasto al di fuori dell'unità produttiva di appartenenza e della sede di lavoro, in relazione alla specifica attività espletata, avranno diritto al rimborso a piè di lista, anche al di sopra dei limiti massimi di cui al 1° comma del precedente art. 32, nei limiti della normalità. Al di fuori della sede di lavoro ed entro

l'unità produttiva, trovano applicazione i trattamenti di cui al 3° comma dell'art. 32. Ai venditori che abbiano necessità di consumare il pasto con il cliente, verrà riconosciuto, secondo modalità da concordarsi preventivamente con il responsabile, il rimborso del pasto, sia proprio che del cliente, anche al di sopra dei limiti massimi di cui al 1° comma del precedente art. 32. All'interno della sede di lavoro, trovano applicazione i trattamenti per il restante personale di cui al 5° comma dell'art. 6.

6. In caso di assenza dal servizio a qualunque titolo effettuata dai lavoratori inseriti nella posizione di lavoro di "Venditore", "Venditore a zona", "Venditore di Sistemi" e "Venditore dedicato alla rete indiretta" l'assenza stessa sarà considerata pari a 1/5 dell'orario settimanale di lavoro. In caso di assenza parziale nella giornata, i venditori dovranno effettuare nella giornata stessa una prestazione lavorativa di durata tale da integrare, unitamente alle ore di assenza, l'orario complessivo di cui sopra, salvo che, computando le ore di assenza e di prestazione già effettuate nella settimana, non venga superato il limite delle ore settimanali previste, nel qual caso la prestazione residua sarà conseguentemente ridotta.

7. Ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 43 del CCL, nei confronti dei lavoratori inseriti nella posizione di "Venditore", "Venditore a zona", "Venditore di Sistemi" e "Venditore dedicato alla rete indiretta" sarà computato anche l'importo degli incentivi corrisposti.

8. A far tempo dall'1.7.1992, nei casi di passaggio dalla posizione di lavoro di "Venditore", "Venditore a zona", "Venditore di sistemi", "Venditore dedicato alla rete indiretta" ad altra posizione di lavoro, la quota di stipendio relativa agli aumenti periodici di anzianità maturati nella posizione di lavoro di "Venditore", "Venditore a zona", "Venditore di sistemi", "Venditore dedicato alla rete indiretta" sarà ricalcolata ricostruendo l'importo complessivo scatti che sarebbe spettato, nel periodo svolto in dette posizioni, al personale non venditore di pari livello. Per il personale in servizio al 30.6.1992 detto ricalcolo sarà effettuato applicando, per gli scatti maturati fino al 30.6.1992, l'importo mensile previsto al 2° comma dell'art. 24 del CCL per il personale non venditore e con riferimento al livello di appartenenza alla predetta data; per quelli maturati successivamente saranno applicati gli importi di cui al citato 2° comma previsti per il personale non venditore e riferiti al livello di appartenenza alla data di maturazione di ciascuno scatto. Per il personale assunto a partire dall'1.7.1992 il suddetto ricalcolo sarà effettuato applicando gli importi previsti al 3° comma dell'art. 24 del CCL per il personale non venditore e riferiti al livello di appartenenza alla data di maturazione di ciascuno scatto. Il nuovo importo scatti risultante sarà riconosciuto con effetto dalla data di detto passaggio.

Disposizione transitoria

Fino al 30.6.1992, nel caso di passaggio alla posizione di lavoro di "Venditore" e "Venditore di Sistemi", la percentuale scatti su minimo in atto al momento del passaggio è riproporzionata sulla base del nuovo minimo spettante, fermo restando l'importo scatti maturato.

Nei casi di passaggio dalla posizione di lavoro di "Venditore" e "Venditore di sistemi" ad altra posizione di lavoro, la quota di stipendio relativa agli scatti sul minimo maturati nella posizione di lavoro di "Venditore" e "Venditore di sistemi" sarà ricalcolata ricostruendo la percentuale scatti complessiva che sarebbe spettata, nel periodo svolto in dette posizioni, al personale non venditore di pari livello.

La nuova percentuale risultante, con effetto dalla data di detto passaggio, è applicata al minimo in atto per la nuova posizione di lavoro.

CONTROVERSIE DI LAVORO E RELAZIONI SINDACALI

Art. 52 - COMMISSIONE INTERPRETATIVA NAZIONALE

1. Le controversie sulla interpretazione del presente contratto saranno definite da una Commissione paritetica formata da delegati delle parti stipulanti (ciascuna Organizzazione sindacale dei lavoratori designerà un solo delegato). Detta Commissione, ove lo ritenga necessario, sceglierà di comune accordo un Presidente.

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

Art. 53 - CONTROVERSIE INDIVIDUALI SULL'INQUADRAMENTO

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

	linea territoriale PO di riferimento	Direzione generale	
Livelli 10-1 di Filiale, Unità Territoriale Rete, Unità Commerciale, Telefonia Pubblica, Linee Territoriali, Organizzazioni Territoriali	1 istanza	2 istanza (PO/RI)	
Liv 10-1 DG	-----	1 istanza (PO/DGS)	2 istanza (PO)RI

2. L'esame delle controversie avrà luogo tra la Linea competente e una delegazione ristretta in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali stipulanti territorialmente competenti.

3. I termini massimi per l'esame della controversia sono fissati, per ciascun livello, in 20 giorni dalla data di ricevimento della richiesta da parte dei destinatari di volta in volta competenti.

4. Nell'ipotesi del raggiungimento di un accordo, questo potrà costituire oggetto di una transazione non impugnabile ex art. 2113 c.c. da porre in essere tra le parti munite di idoneo mandato a conciliare e a transigere la controversia.

5. In caso di definizione favorevole della controversia, secondo la procedura di cui al comma precedente, l'assegnazione del lavoratore al livello superiore avrà decorrenza dal 1° o dal 16° giorno del mese di presentazione del ricorso da parte delle Organizzazioni Sindacali a seconda che il ricorso stesso sia stato inoltrato nella prima o nella seconda quindicina del mese.

Art. 54 - ASSEMBLEE DEI LAVORATORI

1. Le Organizzazioni dei lavoratori che sono parte stipulante del contratto possono chiedere di indire per le unità produttive, fuori dell'orario di lavoro (nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue), in locali di cui la Società abbia la disponibilità, assemblee del personale dipendente dalla Società stessa.

2. I predetti Sindacati, attraverso le proprie Organizzazioni territoriali, dovranno, salvo casi particolari, presentare la richiesta con un preavviso minimo di 2 giorni rispetto alla data prevista di convocazione.

3. Detta richiesta dovrà indicare gli argomenti posti all'ordine del giorno dell'assemblea; sarà altresì data comunicazione alla Società dei dirigenti sindacali non appartenenti alla Società che prenderanno parte alla riunione.

4. Gli argomenti dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro.

5. Compete alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di curare il corretto andamento delle assemblee.

6. Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle stesse saranno concordate con la Società tenuto conto della disponibilità e della idoneità dei locali utilizzabili e comunque delle esigenze di servizio e in particolare della necessità di garantire la salvaguardia degli impianti nonché di conciliare l'effettuazione di riunioni per gruppi con lo svolgimento della normale attività da parte degli altri lavoratori.

Nota a verbale

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

a) il numero massimo di 10 ore annue va riferito ad anno solare;

b) il lavoratore potrà assentarsi per il tempo utile ai fini della partecipazione all'assemblea, e gli verrà conteggiato il tempo di assenza effettiva dal lavoro;

c) le assemblee dovranno essere effettuate, salvo casi particolari, all'inizio o al termine di ciascun periodo giornaliero dell'orario di lavoro;

d) le assenze dal servizio per la partecipazione alle assemblee in orario di lavoro saranno considerate a tutti gli effetti come permessi retribuiti.

Art. 55 - ALBI PER COMUNICATI SINDACALI AI LAVORATORI

1. La Società collocherà presso le sedi di:

- Direzione Generale
- Direzione Regionale
- Filiale

un albo a disposizione dei Sindacati di categoria, aderenti alle Organizzazioni nazionali stipulanti, per l'affissione di comunicazioni a firma dei responsabili delle rispettive Segreterie.

2. Le suddette comunicazioni dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro.

3. Un esemplare delle comunicazioni di cui sopra dovrà essere tempestivamente inoltrato alla Società.

Nota a verbale

Per le sedi diverse da quelle di cui al 1° comma del presente articolo restano ferme le situazioni di fatto esistenti alle quali si farà riferimento analogico per la collocazione di albi presso nuovi Centri di lavoro che siano eventualmente istituiti.

Art. 56 - PERMESSI AI RAPPRESENTANTI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA

Premessa la definizione di "unità produttiva" e di "rappresentanze sindacali aziendali" intervenuta con le Organizzazioni sindacali a seguito dell'entrata in vigore della legge 20 maggio 1970, n. 300 - definizione che tiene conto delle peculiari caratteristiche organizzative, territoriali, ecc. della Società e delle Organizzazioni Sindacali di categoria dei telefonici - i permessi sindacali per i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria, ivi compresi quelli di cui agli artt. 23 e 30 della citata

legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché quelli precedentemente previsti al 5° comma dell'art. 16 del C.C.L. 11 agosto 1972, sono definiti da appositi accordi aziendali - aventi la stessa durata del contratto - con le Organizzazioni Sindacali di categoria stipulanti il presente contratto.

Art. 57 - TRATTENUTE PER CONTRIBUTI SINDACALI

1. La Società provvederà a trattenere sulla retribuzione mensile del lavoratore, che ne faccia espressa richiesta mediante apposita lettera, l'importo dei contributi associativi da versare all'Organizzazione Sindacale stipulante dal lavoratore stesso indicata.
2. La lettera di cui sopra, redatta in duplice esemplare - come da testo allegato - datata e sottoscritta dal lavoratore, dovrà indicare:
 - il periodo di tempo per cui detti versamenti dovranno essere effettuati;
 - il mese di decorrenza della trattenuta;
 - l'importo della trattenuta stessa;
 - il numero del conto corrente, bancario o postale, dell'Organizzazione Sindacale a cui detto importo dovrà essere versato a cura della Società.
3. Ove la lettera di cui trattasi dovesse pervenire alla Società oltre l'ultimo giorno del mese precedente a quello di decorrenza indicato dal lavoratore, la trattenuta sarà operata soltanto a partire dal mese successivo a quello di ricevimento, senza effettuare alcun recupero per il periodo precedente. Tuttavia, nel caso di lettere pervenute entro il 5 aprile di ciascun anno, la decorrenza della trattenuta sarà sempre quella indicata dal lavoratore, purché non risalente a periodi anteriori al mese di gennaio dello stesso anno, e la Società provvederà a trattenere in unica soluzione l'importo dei contributi dovuti per gli eventuali mesi arretrati.
4. L'importo della trattenuta mensile dovrà essere stabilito in percentuale sul minimo di stipendio e su un'aliquota dell'indennità di contingenza; la percentuale stessa non potrà essere modificata nel corso dell'anno.
5. Nel caso che la retribuzione mensile non venga corrisposta, non potrà farsi luogo ad alcuna trattenuta, né a successivo recupero.
6. I contributi trattenuti verranno versati mensilmente dalla Società su un conto corrente bancario o postale, unico per tutti i Sindacati appartenenti ad una medesima Organizzazione nazionale stipulante, restando salve le diverse situazioni di fatto esistenti.
7. Il lavoratore potrà richiedere la sospensione dei versamenti anzidetti, facendo pervenire alla Società apposita lettera, redatta anch'essa in duplice esemplare, nella quale dovrà indicare il mese di decorrenza da cui non dovranno più essere effettuate le trattenute.
8. Ove tale comunicazione dovesse pervenire oltre l'ultimo giorno del mese precedente a quello indicato dal lavoratore, la cessazione della trattenuta avrà effetto dal mese successivo a quello di ricevimento, senza alcun conguaglio.
9. Uno degli esemplari della lettera di richiesta, nonché della eventuale comunicazione per la sospensione dei versamenti, sarà trasmesso dalla Società, con l'indicazione della data di ricevimento, all'Organizzazione Sindacale interessata.

Art. 58 - AMBIENTE E SICUREZZA

1. Le misure di prevenzione adottate dalla Società nell'ambito della vigente normativa di legge al fine di prevenire i rischi per la salute e la sicurezza fisica dei lavoratori durante il lavoro, sono costituite da:
 - a) adozione di attrezzature, mezzi protettivi, arredi e dotazioni idonei sotto il profilo dell'ergonomia, della sicurezza e igiene del lavoro; l'analisi preventiva dei rischi connessi con le lavorazioni, provvedendo conseguentemente, nelle fattispecie previste per legge, alla preventiva informazione dei lavoratori interessati e all'adozione di specifiche norme di sicurezza comprendenti le modalità per il corretto impiego dei mezzi di protezione individuali o collettivi a tal fine eventualmente introdotti;
 - b) inserimento nei programmi di formazione destinati ai lavoratori, di specifici interventi finalizzati alla conoscenza ed alla corretta adozione delle norme da seguire per la prevenzione dei rischi infortunistici e la tutela della salute nei luoghi di lavoro;
 - c) effettuazione dei controlli preventivi o periodici di legge, volti alla valutazione, sotto il profilo ambientale e/o sanitario, dei fattori di rischio di natura chimico-fisico-biologica eventualmente presenti negli impianti, nelle lavorazioni o all'interno dei locali sociali.
2. La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali rappresenta un obbligo previsto dalla vigente legislazione per tutti i lavoratori i quali, pertanto, sono tenuti al pieno rispetto delle norme di legge vigenti in materia, nonché delle norme di sicurezza e comportamentali a tal fine introdotte dalla Società e delle eventuali ulteriori disposizioni loro impartite dai preposti.
3. I lavoratori, durante lo svolgimento dell'attività lavorativa loro assegnata, devono:
 - a) osservare le disposizioni e le norme di sicurezza e igiene del lavoro emanate dalla Società ed impartite dai superiori;
 - b) usare correttamente i materiali, le attrezzature, i dispositivi di sicurezza, il vestiario da lavoro e gli altri mezzi protettivi collettivi e individuali messi a loro disposizione;
 - c) segnalare immediatamente ai propri superiori le deficienze eventualmente riscontrate negli

impianti, nelle attrezzature, nei dispositivi di sicurezza e nei mezzi protettivi, nonché le eventuali condizioni di pericolo di cui venissero a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza e nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre dette deficienze o pericoli;

d) non rimuovere o modificare i dispositivi e gli altri mezzi di sicurezza e di protezione senza averne ottenuta l'autorizzazione preventiva da parte dei superiori;

e) non compiere, di propria iniziativa, operazioni o manovre che non siano di loro competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altre persone;

f) esercitare - se preposti - le funzioni di coordinamento operativo sotto il profilo antinfortunistico previste dalle leggi e dalle norme aziendali.

Comitati Paritetici Ambiente

4. Al fine di garantire l'equilibrata partecipazione dei lavoratori e, per essi, dei loro rappresentanti sindacali, finalizzata a conoscere adeguatamente ed a sostenere l'attività prevenzionale disposta dalla Società per la tutela della sicurezza fisica e della salute dei lavoratori durante il lavoro, le parti - nel confermare la validità dell'esperienza finora effettuata dalle Commissioni Ambiente - convengono di istituire a livello Nazionale, di Direzione Regionale ed Ufficio Sociale Comitati Paritetici per l'Ambiente, i cui membri saranno designati in egual numero dalle parti in rappresentanza, complessivamente, delle OO.SS. stipulanti e della Società.

5. Oltre ai compiti specifici loro demandati, di cui al successivo comma 6, le parti affidano ai Comitati Paritetici Ambiente, di seguito denominati CC.PP.A., il perseguimento coordinato dei seguenti principali obiettivi:

a) garantire - in applicazione di quanto previsto dall'art. 9 della Legge n. 300/70 - il controllo dello stato di applicazione della vigente normativa di legge e aziendale in materia di ambiente, ergonomia, sicurezza, igiene del lavoro, barriere architettoniche, proponendo alle Direzioni aziendali competenti l'adozione di idonee iniziative a tutela della salute, benessere e integrità fisica dei lavoratori;

b) conoscere, anche in via preventiva ed in maniera approfondita sotto il profilo normo-tecnico, le problematiche inerenti l'ambiente, l'ergonomia, la sicurezza e l'igiene del lavoro al fine di contribuire fattivamente alla prevenzione dell'integrità fisica e alla tutela della salute e del benessere dei lavoratori, compresi i portatori di handicap;

c) esaminare le problematiche eventualmente insorte in tema di tutela e qualità dell'ambiente, ergonomia, sicurezza, igiene del lavoro e barriere architettoniche, valutarne i diversi aspetti e proporre conseguentemente, alle Direzioni aziendali competenti, l'adozione di idonei interventi risolutivi;

d) individuare e promuovere nei confronti di tutti i lavoratori, d'intesa con le Direzioni aziendali competenti, interventi di informazione e formazione volti ad assicurare l'applicazione e l'osservanza delle norme di legge ed aziendali loro destinate in materia di tutela ambientale, ergonomia, sicurezza e igiene del lavoro, nonché il corretto impiego di materiali, attrezzature, mezzi di protezione e vestiario da lavoro.

Composizione, competenze e funzionamento dei comitati paritetici ambiente

6. Per quanto concerne la composizione, le competenze ed il funzionamento dei Comitati Paritetici Ambiente, che si caratterizzano come sedi di confronto non negoziale, si fa rinvio alle apposite intese contestualmente intervenute fra la Società e le Organizzazioni Sindacali stipulanti.

NORME FINALI

Art. 59 - TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 8 del contratto collettivo nazionale impiegati dell'industria 5 agosto 1937, disposte dalla Società o dalle competenti Autorità, la retribuzione mensile per tutti i lavoratori non dovrà subire riduzioni.

Art. 60 - CESSAZIONE O TRASFORMAZIONE DELLA SOCIETA'

La cessazione o la trasformazione in qualsiasi modo della Società non risolve di per sé il rapporto di lavoro ed i lavoratori ad essa addetti conservano i loro diritti nei confronti della Società subentrante.

Art. 61 - INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI E SOSTITUZIONE DEI PRECEDENTI TRATTAMENTI

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

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

il rapporto tra la Società e ciascuno dei suoi dipendenti.

Art. 62 - DECORRENZE E DURATA DEL CONTRATTO

Fatte salve le diverse decorrenze espressamente indicate per singoli istituti, le norme del presente contratto avranno applicazione dalla data della stipula del relativo accordo e scadenza al 30.6.1995, fermi restando per il precedente periodo i trattamenti e le disposizioni previsti dal CCL 10.12.1988.

Il presente contratto è stato sottoscritto, in data 24 luglio 1992, dalla CISNAL TELECOMUNICAZIONI - FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI TELECOMUNICAZIONI rappresentata dai signori: Emanuele Viveros, Presidente; Gaetano Esposito, Segretario Nazionale Generale; Antonio Varvaro, Norberto Rossi, Domenico Penna, Segretari Nazionali; Franco Ceglie, Paolo Di Mitri, Loreto Domizi, Antonio Fortini, Angela Lucente, Giovanni Massa, Carmine Romano, Franco Sancandi, Francesco Scaramuzza, Antonino Intersimone, componenti la Delegazione Nazionale.

APPENDICE

GARANZIA SULLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI DI CUI ALLA LEGGE 146/90 - NORME SULL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI E SULLA SALVAGUARDIA DEI DIRITTI DELLE PERSONE COSTITUZIONALMENTE TUTELATI

In relazione alla previsione di cui all'art. 19, punto 1, della legge 12 giugno 1990 n.146 ("Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di Garanzia dell'attuazione della legge")

premessi

- che l'art. 1 punto 1 della legge 146/90 annovera fra i servizi pubblici essenziali, anche se svolto in regime di concessione, quello volto a garantire il godimento del diritto della persona, costituzionalmente tutelato, alla libertà di comunicazione;

- che la SIP esercisce il pubblico servizio di telecomunicazioni, in forza della apposita Convenzione con il Ministero delle Poste e Telecomunicazioni, richiamato - dall'art. 1, punto 2, lett. e) della legge citata - fra i servizi per i quali la legge stessa dispone le regole da rispettare e le procedure da seguire in caso di conflitto collettivo per assicurare l'effettività, nel loro contenuto essenziale, dei diritti medesimi;

- che l'art. 2, punto 2, della citata legge dispone che le imprese erogatrici di servizi nel rispetto del diritto di sciopero e delle finalità indicate dal comma 2 dell'art. 1, concordino nei contratti collettivi, sentite le organizzazioni degli utenti, in relazione alla natura del servizio ed alle esigenze della sicurezza, le prestazioni indispensabili che sono tenute ad assicurare, anche nell'ambito del servizio di telecomunicazioni, le modalità e le procedure di erogazione e le altre misure dirette a consentire gli adempimenti di cui all'art. 2, punto 1;

- che l'insieme delle prestazioni indispensabili deve essere definito avuto riguardo alla natura del servizio erogato, alle esigenze di sicurezza ed all'interconnessione strutturale degli impianti ed apparecchiature atti a garantire l'erogazione del servizio stesso, richiedenti una organizzazione complessa ed articolata su più settori aziendali;

- che la specificità del servizio da garantire importa necessariamente la continuità della sua erogazione nel tempo. Tale peculiarità ha già trovato la necessaria definizione contrattuale nella reperibilità, integrativa dei normali orari di lavoro, istituito che le parti intendono salvaguardare al fine di evitare l'alternativo necessario ricorso ad ulteriori presidi nelle fasce eccedenti il normale orario lavorativo;

- che tra le parti sono state confrontate le reciproche disponibilità a pervenire ad una definizione congiunta dei presidi minimi da garantire, in caso di astensione dal lavoro, per la salvaguardia della libertà di comunicazione;

le parti stipulanti convengono quanto segue.

PRESIDI MINIMI IN CASO DI ASTENSIONE DAL LAVORO DI DURATA FINO A DUE ORE

L'insieme delle prestazioni individuate come indispensabili nelle telecomunicazioni al fine di garantire il godimento del diritto delle persone alla libertà di comunicazione è direttamente correlato alla durata dell'astensione dal lavoro, stante l'attuale livello tecnologico aziendale che consente, in ipotesi di astensioni dal lavoro di durata - anche cumulativa - fino a due ore e comprese nell'arco orario 8/17 del periodo L/V, di presidiare le funzioni di accettazione delle segnalazioni di disservizio, supervisione degli impianti e prima diagnostica delle necessità al fine di consentire un tempestivo intervento nei casi urgenti e comunque al termine della astensione. Al riguardo, in tale fattispecie, si definiscono come indispensabili le seguenti prestazioni:

- un addetto in ciascun Centro Regionale di Sicurezza, in ciascun Centralino di Direzione e presso la Sala Telex di Direzione Generale;

- un operatore di Sistemi Informativi in ciascun Polo di Esercizio;
- un impiegato tecnico gestionale addetto all'Assegnazione Lavori in un CLIA (di concentrazione) per Filiale;
- un lavoratore addetto ai Prodotti Sistemi in ciascun Centro di Lavoro;
- presidio dei lavoratori addetti ai Prodotti Sistemi presso impianti di clienti di importanza strategica (organi militari, etc); un impiegato tecnico amministrativo presso ciascun CLPS; una unità tecnica per ciascuna Sala Prodotti Sistemi delle Filiali sede di DR con concentrazione dei servizi 183-189, due unità nelle Sale PS delle DR PV-MI-RM-CB; un assistente tecnico addetto alla "Assistenza Specialistica" per ciascuna DR;
- un lavoratore addetto a tecniche numeriche in ciascun NOSR ed in ciascun CORU; un addetto a tecniche numeriche presso il Centro di Supervisione Nazionale e presso ciascun CGM ITAPAC;
- due lavoratori addetti agli apparati in ambito Area Operativa Radiomobile, ad eccezione delle AOR LO e LA dove saranno utilizzate 4 unità.

PRESIDI MINIMI IN CASO DI ASTENSIONI DAL LAVORO DI DURATA COMPRESA TRA 2 E 4 ORE

PROTEZIONE AZIENDALE

- Una unità addetta ad attività amministrative in ciascun Centro Regionale di Sicurezza con orario 0-24 L-D.

CENTRALINI DI DIREZIONE

- Una unità addetta ad attività amministrative in ciascun Centralino di Direzione con fascia oraria 7-19 L-V. I Centralini di Direzione con orario 0-24 L-D saranno presidiati da due unità.
- Una unità addetta ad attività amministrative presso la Sala Telex di Direzione Generale con orario 7-20 L-D.

SISTEMI INFORMATIVI-ESERCIZIO

- Un operatore di Sistemi Informativi nella fascia oraria 0-24 L-D in ciascun Polo di Esercizio.

IMPIANTI D'ABBONATO

Servizio Assegnazione Lavori

- Un impiegato tecnico gestionale addetto all'Assegnazione Lavori in tutti i CdL nell'orario base L-V. Nelle giornate del sabato e festività sarà impiegata una unità in un solo CdL per Filiale, con orario base.

Servizio di installazione-manutenzione

- In ciascun CdL sarà garantita la presenza in servizio di una unità nell'orario base L-V e nelle giornate di sabato, domenica ed F.I..

PRODOTTI SISTEMI

Servizio manutenzione c/o clienti

- Un lavoratore addetto ai Prodotti Sistemi per ciascun CdL, con orario base nel periodo L-V.
- Presidi o presso impianti di clienti di importanza strategica (Sedi Sociali, Servizi di pubblica utilità, Organi Militari e di Sicurezza).

Servizio manutenzione Sale PS

- Una unità tecnica, in orario base L-V e S ove previsto, presso le Sale Prodotti Sistemi delle Filiali sede di DR con concentrazione dei servizi 183-189 nonché presso le altre Sale PS già presidiate. Nelle Sale PS delle DR PV - MI - RM - CB saranno assicurate due unità.

Al termine dell'orario base e fino all'orario di concentrazione sarà garantita una unità tecnica in ciascuna delle predette Sale PS.

Nella fascia oraria di concentrazione una unità presso le Sale PS delle DR PV - MI - RM - CB.

Servizio accettazione reclami 183-189

- Un impiegato tecnico amministrativo in tutti i CdL con orario base L-V e S, ove in atto.
- Una unità tecnica nelle sale PS con concentrazione notturna dei servizi 183-189 (TO - MI - VE - FI - RM - NA), nella fascia oraria 20-8 L-S e durante la domenica.
- Al passaggio del servizio 189 - con riguardo alle reti specializzate sia pubbliche che private, e a CDA e CDN - presso il Supporto Specialistico sarà previsto un assistente tecnico addetto alla Diagnostica TD per ciascuna Organizzazione Territoriale Business, in orario base L-V. Nelle OTBU Nord 1 e Centro 2 saranno utilizzate due unità.

- Nei gruppi di Diagnostica TD delle Organizzazioni Territoriali Business di Nord 1 e Centro 2 saranno utilizzate due unità dalle 8 alle 20 nel periodo L-V, mentre dalle 20 alle 8 e nel periodo S-D e F.I. sarà in servizio una sola unità per sede.

Attività di coordinamento

- Un assistente tecnico per ciascuna Filiale con almeno 3 CdL, in orario base L-V.

Supporto Specialistico

- Un assistente addetto alla "Assistenza Specialistica" per ciascuna DR (tale unità coordinerà l'attività nelle Filiali fino a 2 CdL).

SERVIZI D'UTENZA

- Il servizio "12" sarà garantito, secondo gli orari di presidio in atto, con la presenza del 8% del personale SUT per ciascun turno presso i CdL sia di I che di II livello.

IMPIANTI DI LINEA

- Sarà garantita la presenza in servizio di una squadra di tecnici di Reti per Unità Territoriale Rete.
- Presidio con un lavoratore addetto agli Apparati per CdL.

IMPIANTI DI CENTRALE

Aree Impianti Centrale

- Presidi o con un lavoratore addetto alla commutazione analogica in forza presso ciascun CdL con orario base L-V.
- Un lavoratore addetto a tecniche numeriche in forza presso ogni CdL con orario base L-V. Laddove presente si garantirà il presidio di una unità in fascia 17-20 L-V ed orario base al sabato, ovvero 17-23 L-V e 8-23 S-D.
- Nelle AIC sede di Stadio di Gruppo di Transito il presidio sarà garantito, con orario base L-V, in ogni caso da due tecnici numerici se SGU e SGT sono della stessa tecnica, o da tre tecnici numerici se SGU e SGT sono di tecnica diversa o vi sono più SGT.

Centro Supervisione di Esercizio

- Due assistenti tecnici, con orario base L-V, in ambito GSE.

Supporto Regionale Tecniche Numeriche

- Una unità addetta a tecniche numeriche per ciascun prodotto numerico a larga diffusione all'interno della DR ed una unità per gli apparati trasmissivi, nell'orario base L-V.

NOSR

- Due lavoratori addetti a tecniche numeriche in ciascun NOSR durante l'orario base L-V. Al di fuori dell'orario base e nel periodo S-D e F.I. saranno utilizzate le unità normalmente previste in servizio.

CORU

- Una unità addetta a tecniche numeriche in ciascun CORU nell'arco orario 0-24 settimanale, laddove in atto.

RADIOMOBILE

Aree Operative Radiomobile

- Due unità addette a tecniche numeriche in ciascuna AOR, ad eccezione delle DR FV e AM dove si utilizzerà una sola unità, in orario base L-V.
- Due lavoratori addetti agli Apparati in ciascuna AOR, ad eccezione delle AOR LO e LA dove saranno utilizzate 4 unità, in orario base L-V.
- Una unità di coordinamento per ogni AOR in orario base L-V.

Direzione Generale

- Due unità addette a tecniche numeriche in orario base L-V. Al di fuori dell'orario base saranno utilizzate le unità normalmente previste in servizio.
- Una unità di coordinamento in orario base L-V.

RETE INTERDISTRETTUALE

- Una unità addetta a tecniche numeriche presso il Centro di Supervisione Nazionale nella fascia oraria settimanale 0-24.

CGM ITAPAC

- Un addetto a tecniche numeriche, con orario base L-V, in ciascun CGM.
- Un addetto a tecniche numeriche con orario settimanale 0-24 in ogni CGM.

COI

- Due addetti a tecniche numeriche, con orario base L-V, presso ciascuna sede del COI di Milano, Roma e Bologna. Nei restanti COI il presidio sarà garantito da una unità.

PRESIDI MINIMI IN CASO DI ASTENSIONI DAL LAVORO DI DURATA SUPERIORE ALLE QUATTRO ORE

GESTIONE MAGAZZINO

- Una unità in orario base L-V addetta ad attività amministrative in ogni Magazzino regionale. Presso i Magazzini delle DR MI e RM saranno previste due unità.
- Una unità in orario base L-V addetta al Magazzino nelle DR TA - FV - LI - MU - AM - SA - CA. Presso i Magazzini delle restanti DR verranno utilizzate due unità.

GESTIONE IMMOBILI ED IMPIANTI

- Una unità addetta ad attività tecniche su base Filiale, con orario base L-V.

PROTEZIONE AZIENDALE

- Una unità addetta ad attività amministrative in ciascun Centro Regionale di Sicurezza con orario 0-24 L-D.

CENTRALINI DI DIREZIONE

- Una unità addetta ad attività amministrative in ciascun Centralino di Direzione con fascia oraria 7-19 L-V. I Centralini di Direzione con orario 0-24 L-D saranno presidiati da due unità.
- Una unità addetta ad attività amministrative presso la Sala Telex di Direzione Generale con orario 7-20 L-D.

SISTEMI INFORMATIVI-ESERCIZIO

- Un operatore di Sistemi Informativi nella fascia oraria 0-24 L-D in ciascun Polo di Esercizio.

IMPIANTI D'ABBONATO

Servizio Assegnazione Lavori

- Un impiegato tecnico gestionale addetto all'Assegnazione Lavori in tutti i CdL nell'orario base L-V. Nelle giornate del sabato e festività sarà impiegata una unità in un solo CdL per Filiale, con orario base.

- Sarà garantita la presenza in servizio in ogni Filiale nel periodo L-V di un Responsabile CLIA o di un assistente tecnico.

Servizio di installazione-manutenzione

- Un tecnico installatore-riparatore in ciascun Centro di Lavoro con orario base L-V.

- Nelle giornate di sabato, domenica ed F.I. una unità per ogni CdL in orario base.

PRODOTTI SISTEMI

Servizio manutenzione c/o clienti

- Due lavoratori addetti ai Prodotti Sistemi in ciascun Centro di Lavoro con orario base L-V.

- Presidio presso impianti di clienti di importanza strategica (Sedi Sociali, Servizi di pubblica utilità, Organi Militari e di Sicurezza).

Servizio manutenzione Sale PS

- Una unità tecnica, in orario base L-V e S ove previsto, presso le Sale Prodotti Sistemi delle Filiali sede di DR con concentrazione dei servizi 183-189 nonché presso le altre Sale PS già presidiate. Nelle Sale PS delle DR PV - MI - RM - CB saranno assicurate due unità.

Al termine dell'orario base e fino all'orario di concentrazione sarà garantita una unità tecnica in ciascuna delle predette Sale PS.

Nella fascia oraria di concentrazione una unità presso le Sale PS delle DR PV - MI - RM - CB.

Servizio accettazione reclami 183-189

- Un impiegato tecnico amministrativo in tutti i CdL con orario base L-V e S, ove in atto.

- Una unità tecnica nelle sale PS con concentrazione notturna dei servizi 183-189 (TO - MI - VE - FI - RM - NA), nella fascia oraria 20-8 L-S e durante la domenica.

- Al passaggio del servizio 189 - con riguardo alle reti specializzate sia pubbliche che private, e a CDA e CDN - presso il Supporto Specialistico sarà previsto un assistente tecnico addetto alla Diagnostica TD per ciascuna Organizzazione Territoriale Business, in orario base L-V. Nelle OTB Nord 1 e Centro 2 saranno utilizzate due unità.

- Nei gruppi di Diagnostica TD delle Organizzazioni Territoriali Business Nord 1 e Centro 2 saranno utilizzate due unità dalle 8 alle 20 nel periodo L-V, mentre dalle 20 alle 8 e nel periodo S-D e F.I. sarà in servizio una sola unità per sede.

Attività di coordinamento

- Un assistente tecnico per ciascuna Filiale con almeno 3 CdL, in orario base L-V.

Supporto Specialistico

- Un assistente addetto alla "Assistenza Specialistica" per ciascuna DR (tale unità coordinerà l'attività nelle Filiali fino a 2 CdL).

SERVIZI D'UTENZA

- Il servizio "12" sarà garantito, secondo gli orari di presidio in atto, con la presenza del 15% del personale SUT per ciascun turno presso i CdL sia di I che di II livello.

IMPIANTI DI LINEA

- Presidio con il 20% dei tecnici di Reti in servizio presso ciascun CdL, con orario base nel periodo L-V (almeno una squadra addetta ai cavi speciali).

- Presidio con un lavoratore addetto agli Apparat per CdL. In ipotesi di elevate estensioni territoriali o elevate consistenze di apparati, potrà essere prevista una seconda unità.

- Un assistente Tecnico CIL per Unità Territoriale Rete.

IMPIANTI DI CENTRALE

Aree Impianti Centrale

- Presidi o con due lavoratori addetti alla commutazione analogica in forza presso ciascun CdL con orario base L-V.

- Due lavoratori addetti a tecniche numeriche in forza presso ogni CdL con orario base L-V. Laddove presente si garantirà un orario 17-20 L-V ed un orario base al sabato, ovvero 17-23 L-V e 8-23 S-D.

- Nelle AIC sede di Stadio di Gruppo di Transito il presidio sarà garantito, con orario base L-V, in ogni caso da due tecnici numerici se SGU e SGT sono della stessa tecnica, o da tre tecnici numerici se SGU e SGT sono di tecnica diversa o vi sono più SGT.

Centro Supervisione di Esercizio

- Due assistenti tecnici, con orario base L-V, in ambito GSE.

- Un lavoratore addetto ad attività tecniche di Esercizio con orario base L-V (NOE).

Attività di coordinamento di Filiale

- Una unità di coordinamento ogni 20 tecnici in servizio (TA + TN).

Supporto Regionale Tecniche Numeriche

- Una unità addetta a tecniche numeriche per ciascun prodotto numerico a larga diffusione all'interno della DR ed una unità per gli apparati trasmissivi, nell'orario base L-V.

NOSR

- Due lavoratori addetti a tecniche numeriche in ciascun NOSR durante l'orario base L-V. Al di fuori

dell'orario base e nel periodo S-D e F.I. saranno utilizzate le unità normalmente previste in servizio.
CORU

- Una unità addetta a tecniche numeriche in ciascun CORU nell'arco orario 0-24 settimanale, laddove in atto.

RADIOMOBILE

Aree Operative Radiomobile

- Due unità addette a tecniche numeriche in ciascuna AOR, ad eccezione delle DR FV e AM dove si utilizzerà una sola unità, in orario base L-V.

- Due lavoratori addetti agli Apparati in ciascuna AOR, ad eccezione delle AOR LO e LA dove saranno utilizzate 4 unità, in orario base L-V.

- Una unità di coordinamento per ogni AOR in orario base L-V.

Direzione Generale

- Due unità addette a tecniche numeriche in orario base L-V. Al di fuori dell'orario base saranno utilizzate le unità normalmente previste in servizio.

- Una unità di coordinamento in orario base L-V.

RETE INTERDISTRETTUALE

- Una unità addetta a tecniche numeriche presso il Centro di Supervisione Nazionale nella fascia oraria settimanale 0-24.

CGM ITAPAC

- Un addetto a tecniche numeriche, con orario base L-V, in ciascun CGM.

- Un addetto a tecniche numeriche con orario settimanale 0-24 in ogni CGM.

COI

- Due addetti a tecniche numeriche, con orario base L-V, presso ciascuna sede del COI di Milano, Roma e Bologna. Nei restanti COI il presidio sarà garantito da una unità.

STAZIONI DI ENERGIA

- Un addetto alle stazioni di energia, a livello di Direzione Generale, con orario base L-V.

- Un addetto alle stazioni di energia, in ciascuna DR, con orario base L-V.

PRESIDI MINIMI IN CASO DI ASTENSIONE DALLA REPERIBILITA'

Al di fuori dell'orario di servizio si prevedono i seguenti turni di reperibilità:

DIVISIONE BUSINESS

In ciascuna Area di Assistenza Tecnica un lavoratore addetto ai Prodotti Sistemi.

In ciascuna area di competenza CGM una unità.

In ciascun Centro Operativo ITAPAC una unità.

DIVISIONE SERVIZI DI BASE

Centri impianti di Linea:

- una unità di coordinamento per gruppi di Unità Territoriali Rete e una unità operativa per ciascuna Unità Territoriale Rete nel settore CIL-Apparati;

- due unità operative per territorio regionale nel settore CIL Reti.

Aree Impianti di Centrale:

- una unità di coordinamento per una o più Unità Territoriali Rete;

- per ogni linea di prodotto numerico o per raggruppamento di dette linee di prodotto una unità ogni 200.000 linee pesate nel territorio regionale;

- centrali analogiche: una unità ogni 100.000 linee pesate nel territorio regionale.

DIVISIONE SERVIZI TLC MOBILI

- una unità addetta a tecniche numeriche per sede di AOR;

- una unità addetta agli apparati per sede di AOR.

Nel distaccamento AOR Friuli Venezia Giulia sarà prevista una sola unità addetta agli apparati.

Art. 8 - GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE

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

LOCALITA' RICORRENZA SOSTITUTIVA

Appiano Gentile (CO)	27 dicembre
Asolo (TV)	16 agosto
Barzio (CO)	26 agosto
Bibbiano (RE)	24 novembre
Biella (VC)	16 agosto
Bonate (BG)	20 gennaio
Bozzolo (MN)	29 maggio
Campi Bisenzio (FI)	24 giugno
Camucia (AR)	22 febbraio
Cancello e Arnone (CE)	27 dicembre

Cannobio (NO)	8 gennaio
Caorle (VE)	16 agosto
Capua (CE)	27 dicembre
Capurso (BA)	28 maggio
Carmagnola (TO)	9 dicembre
Castelnuovo dei Monti (RE)	29 settembre
Cles (TN)	26 giugno
Codroipo (UD)	12 luglio
Cossato (VC)	16 agosto
Decollatura (CZ)	16 agosto
Dolo (VE)	16 agosto
Dongo (CO)	27 dicembre
Ercolano (NA)	16 agosto
Faenza (RA)	7 dicembre
Ferentino (FR)	16 agosto
Fermo (AP)	16 agosto
Fino Mornasco (CO)	27 dicembre
Floridia (SR)	13 dicembre
Formia (LT)	24 giugno
Fornovo (PR)	16 agosto
Fossombrone (PS)	2 maggio
Gardone Val Trompia (BS)	26 aprile
Gemona (UD)	12 luglio
Guidizzolo (MN)	16 luglio
Isola Capo Rizzuto (CZ)	16 agosto
Jesolo (VE)	16 agosto
Lariano (RM)	16 agosto
Latina	16 agosto
Leverano (LE)	16 agosto
Locri (RC)	9 dicembre
Lucera (FG)	17 agosto
Maiori (SA)	16 agosto
Manzano (UD)	12 luglio
Menaggio (CO)	16 agosto
Mogliano Veneto (TV)	16 agosto
Mola (BA)	12 settembre
Molcesine (VR)	27 dicembre
Monopoli (BA)	18 agosto
Monselice (PD)	23 settembre
Montebelluna (TV)	9 dicembre
Monte di Procida (NA)	16 agosto
Nettuno (RM)	16 agosto
Nizza Monferrato (AT)	24 maggio
Orvieto (TR)	19 marzo
Pachino (SR)	18 agosto
Pandino (CR)	16 ottobre
Piedimonte Matese (CE)	18 agosto
Pordenone	8 settembre
Portomaggiore (FE)	23 aprile
Porto S. Stefano (GR)	3 agosto
Povigliano (RE)	22 aprile
Praia a Mare (CS)	2 luglio
Rapolano (SI)	16 agosto
Riva del Garda (TN)	5 agosto
Roccella Ionica (RC)	9 dicembre
Roseto degli Abruzzi (TE)	16 agosto
S. Marco Argentano (CS)	13 giugno
S. Maria Maggiore (NO)	19 giugno
S. Stefano di Cadore (BL)	8 settembre
Sasso Marconi (BO)	4 ottobre
Scandicci (FI)	24 giugno
Scopello (VC)	29 giugno
Servigliano (AP)	26 aprile
Signa (FI)	24 giugno
Sorgono (NU)	16 agosto

Spilimbergo (UD)	16 agosto
Stia (AR)	16 agosto
Strongoli (CZ)	16 agosto
Tarquinia (VT)	16 agosto
Terracina (LT)	16 agosto
Trani (BA)	21 giugno
Trinitapoli (BA)	13 agosto
Valentano (VT)	27 dicembre
Venezia-Mestre	16 agosto
Villa S. Giovanni (RC)	9 dicembre

COMUNICATO

CRITERI DI CORRELAZIONE TRA LE MANCANZE DEI LAVORATORI E I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI PREVISTI DALL'ART. 18 DEL C.C.L.

A maggior chiarimento delle norme contenute nell'art. 18 del CCL in tema di provvedimenti disciplinari, nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si precisa quanto segue:

I - generalità:

il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni, tenuto fra l'altro conto del servizio pubblico gestito dalla Società, saranno determinati anche in relazione:

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

II - si applica la sanzione disciplinare da un minimo del rimprovero (verbale o scritto) ad un massimo di 3 giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione al lavoratore che:

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

III - si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni al lavoratore che:

- risulti assente ingiustificato dal servizio;
- non osservi le norme del contratto collettivo di lavoro;
- non mantenga assoluta segretezza sugli interessi della Società;
- arrechi per grave negligenza danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio della Società;

- introduca persone non autorizzate in locali sociali non aperti al pubblico;

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

- svolga attività in contrasto o in concorrenza, anche indiretta, con la Società;
- svolga qualunque attività - a titolo gratuito od oneroso - o altra forma di partecipazione in imprese od organizzazioni di fornitori, clienti, concorrenti e distributori;
- svolga altra attività lavorativa in dichiarato stato di malattia o di infortunio;
- falsifichi o alteri documenti o apparecchiature al fine di ottenere per sé o per altri indebiti vantaggi;
- richieda ad utenti compensi di carattere economico a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- richieda a terzi compensi di carattere economico a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- risulti assente ingiustificato dal servizio per oltre 3 giorni lavorativi consecutivi;
- violi il segreto telefonico;
- arrechi intenzionalmente danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio della Società;
- sottragga, manometta o distrugga intenzionalmente il patrimonio informativo della Società;

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

ALLEGATI ALL'ARTICOLO 29 PREMIO DI PRODUTTIVITA'

ALLEGATO 1

MODALITA' E FONTI DI RILEVAZIONE DELLE VOCI PER IL CALCOLO DELLA PRODUTTIVITA' AZIENDALE

Premessa

Viene denominata produttività il rapporto tra produzione e fattore lavoro consumi esterni (materiali, prestazioni di terzi ed oneri vari) impiegati per ottenerla espressi in valori monetari costanti; quanto sopra consente l'individuazione di un indice di produttività ottenuto quale rapporto tra l'indice della produzione e l'indice dell'impiego dei fattori produttivi sopracitati.

L'indice di produttività utilizzato è rappresentato dal seguente rapporto:

$$\frac{P}{L + C}$$

dove:

P = indice della produzione espressa a valori monetari costanti;

(L + C) = indice d'impiego dei fattori produttivi e segnatamente del fattore lavoro (L) e consumi di materiali e prestazioni di terzi (C) espressi a valori monetari costanti.

Di seguito vengono riportati i contenuti degli indici di cui sopra e le relative fonti di rilevazione.

a) Produzione (P)

La produzione dell'anno (t-1) coincide con i valori di ricavo monetario rilevati a consuntivo dal bilancio aziendale. Nell'anno (t) la definizione del prodotto in termini reali è ottenuta applicando ai dati quantitativi caratteristici dello sviluppo telefonico, relativi ai vari anni considerati, i ricavi medi unitari verificatisi nell'anno (t-1). Inoltre, nel raggruppamento confluisce il valore a saldo dei "proventi non telefonici meno perdite per svalutazioni e varie", espresso in termini reali mediante il deflazionamento dei volumi monetari con l'indice ISTAT dei prezzi al consumo.

A loro volta, i ricavi medi unitari dell'anno (t-1) sono ottenuti dal rapporto tra i ricavi totali consuntivi (valori di bilancio) e quantità statistiche relative ai vari raggruppamenti rilevati nell'anno (t-1).

b) Lavoro (L)

L'impiego del fattore lavoro è quantificato sulla base delle consistenze medie equivalenti del personale in forza nei vari anni oggetto dell'analisi, valorizzate al costo medio procapite dell'anno (t-1).

Il costo medio dell'anno (t-1) è ottenuto dal rapporto tra il costo complessivo e la consistenza media numerica dell'anno (t-1).

c) Consumi (C)

Trattasi sostanzialmente dell'uso di materiali e di prestazioni di terzi per attività di esercizio, di manutenzione, di vendita.

L'impiego di questo fattore è dato dalla somma di "Allacciamenti e traslochi", "Altre spese di esercizio e manutenzione" e "Vendite (costo)".

I criteri di determinazione sono:

Voce	Criteri
- allacciamenti e traslochi	incremento lordo abbonati e traslochi di ciascun anno valorizzato al costo medio dell'anno base;
- altre spese di esercizio e manutenzione	consistenza media abbonati (compreso servizio Radiomobile) di ciascun anno valorizzata al costo medio dell'anno base;
- vendite	deflazionamento di valori monetari con l'indice ISTAT dei prezzi al consumo.

Il costo medio dell'anno (t-1), per le voci interessate, è ottenuto dal rapporto tra il costo complessivo e il dato quantitativo di riferimentodell'anno base.

ALLEGATO 2

PREMIO DI PRODUTTIVITA'

PARAMETRI DI PRODUTTIVITA'

(1) Parametri del Premio di Produttività che prenderanno avvio a partire dalla rilevazione

1° semestre 1993/1° semestre 1992:

- (1) Divisione Servizi di Base: Assistenza Tecnica dei Servizi di Base (Filiale)
- (2) Divisione Servizi di Base: Servizi d'Utenza (Filiale)
- (3) Divisione Servizi di Base: Programmazione Tecnica e Sviluppo Impianti (Unità Territoriale Rete)
- (4) Divisione Servizi di Base: Centri impianti di Linea (Unità Territoriale Rete)
- (5) Divisione Servizi di Base: Aree Impianti di Centrale e Centri di Supervisione di Esercizio (Unità Territoriale Rete)
- (6) Divisione Business: Prodotti Sistemi (Area di Assistenza Tecnica Business)
- (7) Divisione Business: Supporto Specialistico (Organizzazione Territoriale Business)
- (8) Divisione Servizi di Telefonia Pubblica: Telefonia Pubblica (Unità Commerciale Telefonia Pubblica)
- (9) Divisione Servizi di TLC Mobili: Radiomobile (Area Operativa Radiomobile)

(2) Parametri del Premio di Produttività che prenderanno avvio a partire dalla rilevazione 1° semestre 1994/1° semestre 1993:

- (10) Divisione Servizi di Base: Programmazione e Traffico, Gestione Clienti e Negozi Sociali (Filiale)
- (11) Divisione Business: Gestione Clienti (Organizzazione Territoriale Business)
- (12) Area Amministrazione: Amministrazione (Linea Territoriale Amministrazione)

PARAMETRI DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Linea funzionale: Divisione Servizi di Base/Assistenza Tecnica dei Servizi di Base (Filiale)

1° Parametro (di prestazione)	(peso 0,15)	$\frac{\text{ore di assenza}}{\text{ore lavorabili}}$
2° parametro (di qualità)		(peso 0,45)
(0,15)	1	$\frac{\text{n° conversazioni - n° attese (> 20 secondi) al "182"}{\text{n° conversazione al "182"}} \quad (\#)$
(0,70)	1	$\frac{\text{totale guasti (esclusi TP) riparati nel giorno}}{\text{totale guasti (esclusi guasti TP)}}$
(0,30)		$\frac{\text{totale guasti (esclusi guasti TP)}}{\text{consistenza media degli abbonati (esclusa TP)}}$
(0,30)	1	$\frac{\text{totale guasti TP riparati nel giorno}}{\text{totale guasti Telefonia Pubblica}}$
(0,85)	1	$\frac{\text{totale guasti Telefonia Pubblica}}{\text{consistenza media apparecchi Telefonia Pubblica}}$
(0,30)		$\frac{\text{ore totali di disservizio Rete Dedicata (del CLIA)}}{\text{totale guasti Rete Dedicata (di competenza CLIA) ¶}}$
(0,15)		
(0,25)		
(0,15)	1	$\frac{\text{n° occupazioni - n° attese - n° riagganci < 20"}}{\text{n° occupazioni + n° disinserzioni - n° riagganci < 20"}}$

¶ (#) tale rapporto, in relazione alla maggiore possibilità di statisticazione derivante dall'introduzione di nuovi sistemi per tale servizio, si trasformerà in:ù

3° parametro (di costo/efficienza)

(peso 0,40)

(K1)t (X) *
$$\frac{\text{ore lavorate per installazione}}{\text{numero impianti equivalenti}} \quad ¶$$

$$(K2)t \quad (X) * \frac{\text{ore lavorate per manutenzione correttiva (esclusa TP)}}{\text{totale guasti (esclusi TP) + guasti Rete Dedicata ¶}}$$

$$(K3)t \quad (X) * \frac{\text{ore lavorate per manutenzione TP}}{\text{totale guasti TP (di competenza CLIA)}}$$

Linea funzionale: Divisione Servizi di Base/Servizi d'Utenza (Filiale)

1° Parametro (di prestazione) (peso 0,15) $\frac{\text{ore di assenza}}{\text{ore lavorabili}}$

2° parametro (di qualità) (peso 0,45)

(0,30) $1 - \frac{\text{n° occupazioni - n° attese (> 20 secondi) al "187"}}{\text{n° occupazioni + n° disinserzioni al "187"}}$

(0,30) $1 - \frac{\text{n° occupazioni - n° attese (> 20 secondi) al "12"}}{\text{n° occupazioni + n° disinserzioni al "12"}}$

(0,40) $1 - \frac{\text{numero acquisizioni (pesate) al "187"}}{\text{numero conversazioni al "187"}}$

3° parametro (di costo/efficienza) per l'indice di miglioramento IM (peso 0,40)

(0,45) $\frac{\text{ore lavorate al "187" (in linea e fuori linea)}}{\text{numero di conversazioni al "187"}}$

(0,45) $\frac{\text{ore lavorate al "12"}}{\text{numero conversazioni al "12"}}$

(0,10) $\frac{\text{totale ore lavorate - [ore lavorate al "187" (in linea e fuori linea) + ore lavorate al 12]}}{\text{totale ore lavorate}}$

3° parametro (di costo/efficienza) per l'indice di posizione IP (peso 0,40)

(0,5) $\frac{\text{ore lavorate al "187" (in linea e fuori linea)}}{\text{numero di conversazioni al "187" ¶}}$

(0,5) $\frac{\text{ore lavorate al "12" ¶}}{\text{numero conversazioni al "12"}}$

Linea funzionale: Divisione Servizi di Base/Programmazione Tecnica e Sviluppo impianti (Unità territoriale Rete)

1° Parametro (di prestazione) (peso 0,15) $\frac{\text{ore di assenza}}{\text{ore lavorabili}}$

2° parametro (di qualità) (peso 0,45)

(0,33) $\frac{\text{previsione consistenza abbonati anno (x + 20)}}{\text{coppie terminate}}$

$$(0,33) \quad 1 - \frac{\text{chilometri coppia verificati in CAD}}{\text{chilometri coppia in consistenza}}$$

$$(0,34) \quad \frac{\text{numero guasti con disservizio}}{\text{chilometri cavo in consistenza}}$$

3° parametro (di costo/efficienza) (peso 0,40)

$$(0,5) \quad \frac{\text{totale ore lavorate Programmazione Tecnica e Sviluppo Impianti (Progetti, Lavori e Cartografia e Consistenza)}}{\text{chilometri coppia approvati + chilometri coppia posati } \uparrow}$$

$$(0,5) \quad \frac{\text{totale ore lavorate Programmazione Tecnica e Sviluppo Impianti (Progetti, Lavori e Cartografia e Consistenza)}}{\text{K punti ordinati + K punti eseguiti + K punti consuntivati } \uparrow}$$

Linea funzionale: Divisione Servizi di Base/Centri Impianti di Linea (Unità terr.le Rete)

1° Parametro (di prestazione) (peso 0,15) $\frac{\text{ore di assenza}}{\text{ore lavorabili}}$

2° parametro (di qualità) (peso 0,45)

$$(0,65) \quad \frac{\text{totale dei guasti con disservizio Reti}}{\text{chilometri cavo in consistenza}} + K$$

$$(0,35) \quad \frac{\text{totale dei guasti con disservizio Apparatì}}{\text{consistenza (convenzionale) Apparatì}}$$

3° parametro (di costo/efficienza) (peso 0,40)

[Kt]t { (0,65) $\frac{\text{ore lavorate (sociali) manut. ne correttiva Reti}}{\text{totale guasti (con e senza disservizio) Reti}}$

(0,25) $\frac{\text{ore lavorate (sociali) manutenzione Reti + ore lavorate (equivalenti) d'impresa (MOI)}}{\text{consistenza (convenzionale) Reti}}$

(0,10) $\frac{\text{totale ore lavorate (sociali) Reti - ore lavorate (sociali) manutenzione Reti}}{\text{totale ore lavorate (sociali) Reti}}$

[Ka]t { (0,65) $\frac{\text{ore lavorate (sociali) manut. ne correttiva Apparatì}}{\text{totale guasti (con e senza disservizio) Apparatì}}$

(0,25) $\frac{\text{ore lavorate (sociali) manutenzione Apparatì}}{\text{consistenza (convenzionale) Apparatì}}$

(010) $\frac{\text{totale ore lavorate (sociali) Apparatì - ore lavorate (sociali) manutenzione Apparatì}}{\text{totale ore lavorate (sociali) Apparatì}}$

Linea funzionale: Divisione Servizi di Base/Aree Impianti di centrale e Centro di Supervisione di esercizio (Unità territoriale Rete)

1° Parametro (di prestazione) (peso 0,15) $\frac{\text{ore di assenza}}{\text{ore lavorabili}}$

2° parametro (di qualità) (peso 0,45)

(0,30) $\frac{\text{totale segnalazioni riscontrate con fonte utente (impianti analogici)}}{\text{totale linee pesate (impianti analogici)}} \quad \#$

(0,20) $\frac{\text{totale segnalazioni riscontrate con fonte utente (impianti numerici e trasmissivi)}}{\text{totale linee pesate (di commutazione numerica e trasmissiva)}} \quad \#$

(0,20) $\frac{\text{totale ore di disservizio per reclami utente (impianti analogici)}}{\text{totale segnalazioni riscontrate con fonte utente (impianti analogici)}} \quad \#$

(0,15) $\frac{\text{totale ore di disservizio per reclami utente (impianti numerici)}}{\text{totale segnalazioni riscontrate con fonte utente (impianti numerici)}} \quad \#$

(0,15) 1 - $\frac{\text{totale segnalazioni con fonte PS riscontrate e riparate entro 3 ore}}{\text{totale segnalazioni riscontrate (con fonte PS)}}$

3° parametro (di costo/efficienza) (peso 0,40)

(1) $\frac{\text{totale ore lavorate (AIC/CSE) + ore lavorate ad impianti da CORU e NOSR (per AIC/CSE)}}{\text{totale linee pesate (Commutazione e Trasmissione)}}$

(#) all'interno degli indicatori "totale segnalazioni riscontrate con fonte utente" (sia analogici, che numerici) e "totale ore di disservizio per reclami utente" (sia analogici, che numerici) dovranno essere inseriti - pro-quota - anche i guasti ed i tempi di disservizio relativi alla Telefonia Pubblica.

Linea funzionale: Divisione Business/Prodotti Sistemi (Area di Assistenza tecnica Business)

1° Parametro (di prestazione) (peso 0,15) $\frac{\text{ore di assenza}}{\text{ore lavorabili}}$

2° parametro (di qualità) (peso 0,45)

(0,5) 1 - $\frac{\text{totale guasti Fonia e TD su Rete Commutata riparati entro 4 ore dal reclamo}}{\text{totale guasti Fonia e TD su Rete Commutata}} \quad + (Kf)$

(0,3) 1 - $\frac{\text{totale guasti TD su Rete Dedicata (CDA, CDN, CDF e AS) riparati entro 3 ore dal reclamo}}{\text{totale guasti TD su Rete Dedicata}} \quad + (Ktd)$

(0,2) 1 - $\frac{\text{n° installazioni TD (CDA, CDN, CDF e AS) eseguite nei giorni di lavorabilità dei Prodotti Sistemi}}{\text{totale installazioni TD lavorate (CDA, CDN, CDF e AS)}}$

3° parametro (di qualità) (peso 0,40)

(K1)t	(X)*	ore lavorate per esercizio Fonia ----- consistenza Fonia
(K2)t	(X)*	ore lavorate per esercizio trasmissione Dati (escluso ore lavorate per esercizio Radiomobile) ----- consistenza Trasmissione Dati (esclusi Radiomobili)
(K3)t	(X)*	ore lavorate (sociali) per installazione Fonia + ore equivalenti d'impresa per installazione Fonia ----- totale derivati lordi Fonia lavorati
(K4)t	(X)*	ore lavorate (sociali) per installazione TD +ore equivalenti d'impresa per installazione TD (escluse ore lavorate per installazione Radiomobile) ----- totale terminazioni lorde TD lavorate (esclusi RTMI)
(K5)t	(X)*	ore lavorate per installazione e per esercizio apparati Radiomobili ----- consistenza (media) apparati Radiomobile + 1,6 * * totale apparati Radiomobile lavorati nel semestre ¶

Linea funzionale: Divisione Business/Supporto Specialistico (Organizz. terr.le Business)

1° Parametro (di prestazione) (peso 0,15) $\frac{\text{ore di assenza (del Supporto Specialistico)}}{\text{ore lavorabili (del Supporto Specialistico)}}$

2° Parametro (di qualità) (peso 0,45)

Il parametro di qualità del Supporto Specialistico è ottenuto - sia per la determinazione dell'indice di miglioramento che per l'indice di posizione - individuando per ciascuna Organizzazione Territoriale Business ed operando mediante una sintesi dei valori elementari rilevati a livello delle Aree di Assistenza Prodotti Sistemi presenti nel territorio di competenza dell'OT, il 2° parametro di produttività previsto per l'Area di Assistenza Prodotti Sistemi.

Il parametro di qualità del Supporto Specialistico è perciò rappresentato dai seguenti rapporti:

(0,5)	1 -	$\frac{\text{totale guasti Fonia e TD su Rete Commutata riparati entro 4 ore dal reclamo}}{\text{totale guasti Fonia e TD su Rete Commutata}}$	+ (Kf)
(0,3)	1 -	$\frac{\text{totale guasti TD su Rete Dedicata (CDA, CDN, CDF e AS) riparati entro 3 ore dal reclamo}}{\text{totale guasti TD su Rete Dedicata}}$	+ (Ktd)
(0,2)	1 -	$\frac{\text{n° installazioni TD (CDA, CDN, CDF e AS) eseguite nei giorni di lavorabilità dei Prodotti Sistemi}}{\text{totale installazioni TD lavorate (CDA, CDN, CDF e AS)}}$	

Linea funzionale: Divisione Business/Supporto Specialistico (Organizz. terr.le Business)

3° Parametro (di costo/efficienza) (peso 0,40)

Il parametro di qualità del Supporto Specialistico è ottenuto - sia per la determinazione dell'indice di miglioramento che per l'indice di posizione - individuando, per ciascuna Organizzazione Territoriale Business ed operando mediante una sintesi dei valori elementari rilevati a livello delle Aree di Assistenza Prodotti Sistemi presenti nel territorio di competenza dell'OT, il 3° parametro di produttività previsto per l'Area di Assistenza Prodotti Sistemi.

Il parametro di qualità del Supporto Specialistico è perciò rappresentato dai seguenti rapporti:

(K1)t	(X)*	ore lavorate per esercizio Fonia ¶ ----- consistenza Fonia
(K2)t	(X)*	ore lavorate per esercizio trasmissione Dati (escluso ore lavorate per esercizio Radiomobile) ----- consistenza Trasmissione Dati (esclusi Radiomobili)
(K3)t	(X)*	ore lavorate (sociali) per installazione Fonia + ore equivalenti d'impresa per installazione Fonia ----- totale derivati lordi Fonia lavorati
(K4)t	(X)*	ore lavorate (sociali) per installazione TD + ore equivalenti d'impresa per installazione TD (escluse ore lavorate per installazione Radiomobile) ----- totale terminazioni lorde TD lavorate (esclusi RTMI)
(K5)t	(X)*	ore lavorate per installazione e per esercizio apparati Radiomobili ----- consistenza (media) apparati Radiomobile + 1,6 * * totale apparati Radiomobile lavorati nel semestre

Linea funzionale: Divisione Servizi di Telefonia Pubblica/Telefonia Pubblica (Unità Commerciale Telefonia Pubblica)

1° Parametro (di prestazione)	(peso 0,15)	ore di assenza ----- ore lavorabili
2° parametro (di qualità) per l'indice di miglioramento (IM)	(peso 0,45)	
(0,5)		consistenza (media) apparecchi di Telefonia Pubblica ----- ricavo (totale) conseguito (/100.000)
(0,5)		1 ----- ricavo (totale) conseguito (/100.000.000)
2° parametro (di qualità) per l'indice di posizione (IP)	(peso 0,45)¶	
(1)		consistenza (media) apparecchi di Telefonia Pubblica ¶ ----- ricavo (totale) conseguito (/100.000)
3° parametro (di costo/efficienza)	(peso 0,40)	
(0,5)		totale ore lavorate dalla Telefonia Pubblica ----- consistenza (media) apparecchi di Telefonia Pubblica
(0,5)		[importi scoperti al 75° giorno (per utenze normali)] + [importi scoperti alla fine del 3° mese (per utenze speciali)] ----- fatturato (totale) conseguito (/100.000)

Linea funzionale: Divisione Servizi di TLC Mobili: Radiomobile (Area Oper.va Radiomobile)

1° Parametro (di prestazione)	(peso 0,15)	ore di assenza ----- ore lavorabili
-------------------------------	-------------	---

2° parametro (di qualità) (peso 0,45)

(1) 1 - $\frac{\text{canali radio disponibili (900 Mhz)}}{\text{canali radio attivi (900 MHz)}}$

3° parametro (di costo/efficienza) (peso 0,40)

(1) $\frac{\text{totale ore lavorate Area Operativa Radiomobile (esercizio, manutenzione preventiva e correttiva)}}{\text{canali radio attivi (450 MHz, 900 MHz, 160 MHz e Teledrin)}}$

Linea funzionale: Divisione Servizi di Base/Negozi, Gestione clienti Programmazione e Traffico (Filiale)

1° Parametro (di prestazione) (peso 0,15) $\frac{\text{ore di assenza}}{\text{ore lavorabili}}$

2° parametro (di qualità) (peso 0,45)

(0,4) 1 - $\frac{\text{n° conversazioni - n° attese (> 20 secondi) al "188"}}{\text{n° conversazioni al "188"}}$ (#)

(0,5) 1 - $\frac{\text{numero dei reclami evasi nei tempi previsti}}{\text{numero totale dei reclami}}$

(0,1) 1 - $\frac{\text{totale incassi (nel semestre) della Filiale}}{\text{fatturato (nel semestre) della Filiale}}$

(#) tale rapporto, in relazione alla maggiore possibilità di statisticazione derivante dall'introduzione di nuovi sistemi per tale servizio, si trasformerà in:

(0,4) 1 - $\frac{\text{n° occupazioni - n° attese (> 20 secondi) al "188"}}{\text{n° occupazioni + n° disinserzioni al "188"}}$

3° parametro (di costo/efficienza) (peso 0,40)

(0,7) 1 - $\frac{\text{totale ore lavorate dai Negozi, dalla Gestione Clienti e dalla Programmazione e Traffico}}{\text{fatturato (nel semestre) della Filiale}}$

(0,3) 1 - $\frac{\text{totale ore lavorate dai Negozi, dalla Gestione Clienti e dalla Programmazione e Traffico}}{\text{consistenza (media) dei Collegamenti Principali della Filiale}}$

Linea funzionale: Divisione Business/Gestione Clienti (Organizzazione Terr.le Business)

1° Parametro (di prestazione) (peso 0,15) $\frac{\text{ore di assenza}}{\text{ore lavorabili}}$

2° parametro (di qualità) (peso 0,45)

(0,3) 1 - $\frac{\text{numero dei reclami totali evasi nei tempi previsti}}{\text{numero dei reclami totali}}$

(0,2)		numero dei reclami di natura commerciale ----- consistenza (media) dei Collegamenti Principali dell'Organizzazione Territoriale Business
(0,5)		crediti (a fine periodo) + crediti trasferiti alla Linea Territoriale Amministrazione nel semestre ----- fatturato (nel semestre) dell'Organizzazione Territoriale Business ¶
3° parametro (di costo/efficienza) (peso 0,40)		
(0,7)		totale ore lavorate dalla Gestione Clienti ----- fatturato (nel semestre) dell'Organizzazione Territoriale Business
(0,3)		totale ore lavorate dalla Gestione Clienti ----- consistenza (media) dei Collegamenti Principali dell'Organizzazione Territoriale Business ¶
Linea funzionale: Area Amministrazione/Amministrazione (Linea Terr.le Amministrazione)		
1° Parametro (di prestazione)	(peso 0,15)	ore di assenza ----- ore lavorabili
2° parametro (di qualità) (peso 0,45)¶		
(0,55)	1 -	incassato (nel semestre di riferimento) ----- crediti (ad inizio periodo) + crediti provenienti dalle Divisioni (nel sem.)
(0,20)		crediti (a fine periodo) + perdite su crediti (relative al semestre) ----- fatturato totale conseguito (nel semestre)
(0,25)	1 -	[1 * (n° fatture incassate tramite c/c bancario, c/c postale e Nastro Enti)] + [0,5 * (n° fatture incassate tramite sportello postale)] ----- totale delle fatture emesse (nel semestre) ¶
3° parametro (di costo/efficienza) (peso 0,40)		
(0,30)		totale ore lavorate "Fornitori" ----- numero fatture passive
(0,30)		totale ore lavorate "Gestione Amministrativa" ----- 0,75 * [consistenza media (Collegamenti Principali + Radiomobili + Teledrin + PARD)] + 0,25 * [n° fatture attive (pesate) emesse] / 10
(0,15)		totale ore lavorate "Tesoreria" ----- numero medio di [(Correntisti Credit + Obbligazionisti) + Negozi sip (pesati) * 10
(0,25)		totale pre lavorate "Gestione Crediti" ----- [pratiche radiate (peso 1)] + [pratiche definite (peso 3)]

ALLEGATO 3

premio di produttività x il personale delle linee funzionali interessate alla rilevazione dei dati di base:

Tabella A

	PREMIO MASSIMO 1° fascia		PREMIO MEDIO 2° fascia		PREMIO MINIMO 3° fascia	
		Variab *		Variab *		Variab *
livello 1	289.525	169.300	204.375	119.500	136.275	79.700
Livello 2	270.650	158.250	191.050	111.700	127.375	74.500
Livello 3	261.125	153.100	184.375	108.050	123.000	72.050
livello 4	251.750	147.200	177.700	103.900	118.500	69.300
Livello 5	232.875	136.150	164.400	96.100	109.600	64.100
livello 6	214.000	125.100	151.075	88.300	100.725	58.900
livello 7	196.375	114.800	138.625	81.050	92.425	54.050
livello 8	176.225	103.050	124.400	72.750	82.950	48.500
livello 9	151.075	88.300	106.625	62.350	71.100	41.600
livello 10	125.875	73.600	88.850	51.950	59.250	34.650

Dove, rispettivamente, per (X1 + Y1) e per (X2 + Y2):

- 1° fascia: premio massimo - per il primo 20% delle linee funzionali considerate
- 2° fascia: premio medio - per il successivo 30% delle linee funzionali considerate
- 3° fascia: premio minimo - per l'ulteriore 30% delle linee funzionali considerate

Tabella B

	PREMIO MASSIMO 1° fascia		PREMIO MEDIO 2° fascia		PREMIO MINIMO 3° fascia	
		Variab *		Variab *		Variab *
livello 1	289.525	169.300	204.375	119.500	136.275	79.700
Livello 2	270.650	158.250	191.050	111.700	127.375	74.500
Livello 3	261.125	153.100	184.375	108.050	123.000	72.050
livello 4	251.750	147.200	177.700	103.900	118.500	69.300
Livello 5	232.875	136.150	164.400	96.100	109.600	64.100
livello 6	214.000	125.100	151.075	88.300	100.725	58.900
livello 7	196.375	114.800	138.625	81.050	92.425	54.050
livello 8	176.225	103.050	124.400	72.750	82.950	48.500
livello 9	151.075	88.300	106.625	62.350	71.100	41.600
livello 10	125.875	73.600	88.850	51.950	59.250	34.650

Dove per (P): 1° fascia = (P) > 2,70 (premio massimo);
 2° fascia = 2,70 >= (P) > 2,30 (premio medio);
 3° fascia = (P) <= 2,30 (premio minimo);

(*) La quota variabile viene riferita all'incremento dell'1% della produttività rispetto all'anno precedente.

ALLEGATO 4

PREMIO DI PRODUTTIVITA' PER IL PERSONALE DI DIREZIONE REGIONALE, DI ORGANIZZAZIONE TERRITORIALE E DI LINEA TERRITORIALE:

Tabella A

	PREMIO MASSIMO 1° fascia		PREMIO MEDIO 2° fascia		PREMIO MINIMO 3° fascia	
		Variab *		Variab *		Variab *
livello 1	86.850	50.800	61.300	35.850	40.900	23.900
livello 2	81.200	47.450	57.300	33.500	38.200	22.350
Livello 3	78.350	45.950	55.300	32.400	36.900	21.600
livello 4	75.500	44.150	53.300	31.150	35.550	20.800
livello 5	69.850	40.850	49.300	28.850	32.900	19.250
livello 6	64.200	37.550	45.300	26.500	30.200	17.650
livello 7	58.900	34.450	41.600	24.300	27.750	16.200
livello 8	52.850	30.900	37.300	21.800	24.900	14.550
livello 9	45.300	26.500	32.000	18.700	21.350	12.500
livello 10	37.750	22.100	26.650	15.600	17.750	10.400

Dove per (A): 1° fascia = (A) < 0,025 (premio massimo);
 2° fascia = 0,025 <= (A) < 0,030 (premio medio);
 3° fascia = (A) >= 0,030 (premio minimo);

Tabella B

	PREMIO MASSIMO 1° fascia		PREMIO MEDIO 2° fascia		PREMIO MINIMO 3° fascia	
		Variab *		Variab *		Variab *
livello 1	492.200	287.800	347.450	203.150	231.650	135.500
livello 2	460.100	269.050	324.800	189.900	216.550	126.650
livello 3	443.900	260.250	313.450	183.700	209.100	122.500
livello 4	428.000	250.250	302.100	176.650	201.450	117.800
livello 5	395.900	231.450	279.500	163.350	186.300	108.950
livello 6	363.800	212.650	256.850	150.100	171.250	100.150
livello 7	333.850	195.150	235.650	137.800	157.100	91.900
livello 8	299.600	175.200	211.500	123.700	141.000	82.450
livello 9	256.850	150.100	181.250	106.000	120.850	70.700
livello 10	214.000	125.100	151.050	88.300	100.750	58.900

Dove per (P): 1° fascia = (P) > 2,70 (premio massimo);
 2° fascia = 2,70 >= (P) > 2,30 (premio medio);
 3° fascia = (P) <= 2,30 (premio minimo);

(*) La quota variabile viene riferita all'incremento dell'1% della produttività rispetto all'anno precedente.

ALLEGATO 5**PREMIO DI PRODUTTIVITA' PER IL PERSONALE DI DIREZIONE GENERALE**

Tabella A

	PREMIO MASSIMO 1° fascia		PREMIO MEDIO 2° fascia		PREMIO MINIMO 3° fascia	
		Variab *		Variab *		Variab *
livello 1	108.550	63.500	76.650	44.850	51.100	29.900
livello 2	101.450	59.350	71.600	41.900	47.750	27.950
livello 3	97.850	57.350	69.100	40.500	46.100	27.000
livello 4	94.450	55.250	66.650	39.000	44.450	26.000
livello 5	87.350	51.100	61.650	36.050	41.100	24.050
livello 6	80.200	46.950	56.600	33.150	37.750	22.100
livello 7	73.600	43.000	51.950	30.350	34.650	20.250
livello 8	66.050	38.650	46.650	27.300	31.100	18.200
livello 9	56.650	33.100	39.950	23.400	26.650	15.600
livello 10	47.150	27.600	33.300	19.500	22.200	13.000

Dove per (A): 1° fascia = $(A) < 0,025$ (premio massimo);

2° fascia = $0,025 \leq (A) < 0,030$ (premio medio);

3° fascia = $(A) > 0,030$ (premio minimo);

Tabella B

		Variab (*)
livello 1	289.500	169.300
livello 2	270.650	158.250
livello 3	261.150	153.100
livello 4	251.750	147.200
livello 5	232.850	136.150
livello 6	214.000	125.100
livello 7	196.350	114.850
livello 8	176.250	103.000
livello 9	151.050	88.300
livello 10	125.900	73.600

(*) La quota variabile viene riferita all'incremento dell'1% della produttività rispetto all'anno precedente.

ALLEGATO 6**PREMIO DI PRODUTTIVITA' DA UTILIZZARE PER LA RILEVAZIONE 2° SEM. 1992/2° SEM 1991**

		Variab (*)
livello 1	340.600	199.200
livello 2	318.400	186.200
livello 3	307.250	180.100
livello 4	296.200	173.200
livello 5	273.950	160.200
livello 6	251.750	147.200
livello 7	231.000	135.100
livello 8	207.350	121.200
livello 9	177.700	103.900
livello 10	148.100	86.600

(*) La quota variabile viene riferita all'incremento dell'1% della produttività del 1992 rispetto a quella del 1991.

ALLEGATO 7

VALORI EROGATI A TITOLO DI "PREMIO ANNUO"

livello 1	295.675
livello 2	276.375
livello 3	267.100
livello 4	257.100
livello 5	237.800
livello 6	218.525
livello 7	200.525
livello 8	179.950
livello 9	154.300
livello 10	128.550

SCHEMA DI LETTERA PER LA TRATTENUTA DEI CONTRIBUTI SINDACALI

Spett.le Società SIP

Prego codesta spett.le Società di voler cortesemente mettere a disposizione del Sindacato la somma corrispondente ad una percentuale del sul minimo tabellare e su un'aliquota dell'indennità di contingenza di mia competenza (pari a dal e a dal), quale mio contributo associativo, somma che dovrà essere detratta dalla mia retribuzione mensile e versata sul conto corrente (indicare se bancario o postale) n. intestato al Sindacato

La presente richiesta, che ho redatto in due originali ad unico effetto, è valida a decorrere dal mese di e fino a quando non faccia pervenire a codesta spett.le Società una mia diversa comunicazione al riguardo.

(firma per esteso) Data

Art. 4 C.C.L. 16 luglio 1981

PERSONALE SUPPLENTE DI COMMUTAZIONE

1. In relazione all'avvenuta abolizione del personale supplente di commutazione, il testo integrale dell'art. 2 del C.C.L. 24 dicembre 1969 viene riportato in appendice per documentazione ai fini di coordinamento con le norme introdotte a seguito dell'abolizione stessa, per il personale di commutazione.

2. Rimane chiarito che al personale supplente di commutazione passato a far parte del personale ordinario, è riconosciuta, in relazione al rapporto di supplentato, un'anzianità di fatto pari al periodo di lavoro effettivamente prestato o retribuito come minimo garantito.

Nota a verbale

Nei confronti del personale supplente di commutazione notturna ad orario ridotto, di cui al punto 2) della disposizione transitoria all'art. 2 del C.C.L. 24 dicembre 1969 (v. appendice), sono applicate le condizioni di lavoro di cui ai punti seguenti:

a) il personale predetto può richiedere il passaggio tra il personale ordinario a preferenza di nuove assunzioni. Al personale stesso, che passerà a far parte del personale ordinario, verrà riconosciuta una anzianità di fatto pari al periodo di lavoro effettivamente prestato;

b) tale personale ad orario ridotto è retribuito, sulla base dei minimi fissati nell'art. 23 per il corrispondente personale di commutazione notturna, in proporzione alle ore di lavoro effettivamente prestate;

c) per le prestazioni effettuate in ore non notturne, sia la normale retribuzione che ogni altro compenso saranno ugualmente corrisposti sulla base di quanto previsto per il personale ordinario di commutazione notturna, ovviamente sempre in proporzione alle ore di lavoro effettivamente prestate. Come per tale personale, per le predette prestazioni effettuate in ore non notturne, non dovrà essere corrisposta la maggiorazione del 10% per lavoro notturno prevista al 6° comma dell'art. 10;

- d) le norme del presente contratto relative alle ferie, alla 13° mensilità, alla 14° mensilità, al preavviso ed alla indennità di anzianità si applicano in proporzione alle ore di lavoro compiute. Il personale predetto fruirà inoltre degli aumenti periodici di anzianità a norma dell'art. 25, calcolandosi il biennio di servizio in base alle ore utili ai fini del riconoscimento di anzianità di cui al precedente punto a), ma comunque non prima della scadenza di ogni biennio solare;
- e) per il personale di commutazione notturna ad orario ridotto potrà procedersi alla detrazione o al recupero delle giornate di ferie usufruite nell'anno precedente, rispettivamente in più o in meno rispetto a quelle spettanti in relazione al periodo di servizio effettivamente prestato;
- f) al personale medesimo che ne faccia regolare richiesta, la Società accorderà un periodo di licenza straordinaria, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un numero di giorni che, aggiunto alle ferie spettanti a norma del precedente punto e), assicuri un periodo di astensione dal lavoro, nel corso di ciascun anno solare, pari a complessivi 18 giorni lavorativi. Tale licenza potrà essere usufruita in prosecuzione del periodo ferie;
- g) nei confronti del personale di cui trattasi, il trattamento economico di malattia corrisposto dall'ente mutualistico sarà integrato dalla Società in modo da equipararlo, a partire dal primo giorno di assenza, al normale trattamento retributivo determinato in base al numero di ore giornaliere di lavoro indicato nella lettera di assunzione. Come periodo di conservazione del posto dovrà considerarsi quello durante il quale permane il diritto al trattamento economico corrisposto dall'ente mutualistico;
- h) in caso di infortunio sul lavoro, al personale predetto la Società garantisce la conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità di fatto, per tutto il periodo di assenza indennizzato dall'I.N.A.I.L. come inabilità temporanea.

Art. 43 C.C.L. 16 luglio 1981

BENEMERENZE NAZIONALI

1. Al personale ordinario e a quello supplente di commutazione che si trovi in una delle condizioni sottoindicate e che non abbia già goduto della concessione presso altro datore di lavoro, è riconosciuta, ai soli effetti della indennità di anzianità e del preavviso, un'anzianità convenzionale nella seguente misura:

A) anzianità di mesi sei:

a) ex combattenti in A.O.I. che abbiano prestato servizio in zona di operazioni per almeno 3 mesi anteriormente al 5 maggio 1936;

b) ex combattenti che abbiano prestato servizio almeno per 6 mesi presso reparti delle Forze Armate mobilitati in zona di operazioni quando tali reparti con apposite disposizioni degli Stati Maggiori siano stati riconosciuti partecipanti alla condotta od allo svolgimento delle operazioni durante i cicli operativi indicati nelle disposizioni stesse, nel periodo intercorrente dall'11 giugno 1940 all'8 maggio 1945.

Per i militari e militarizzati prigionieri delle Nazioni Unite, che, all'atto del rimpatrio, siano stati giudicati favorevolmente dalle apposite commissioni, il periodo di prigionia è computato valido, ai fini dell'eventuale completamento del periodo richiesto per il riconoscimento della maggiore anzianità convenzionale di 6 mesi, fino alla data della cessazione dello stato di prigionia, ma non oltre il 15 aprile 1946.

Per i militari e militarizzati che, dopo il 14 ottobre 1943, attraversando le linee nemiche, abbiano raggiunto il territorio non occupato dalle forze armate tedesche e si siano posti a disposizione di un Comando militare nazionale è computato, ai fini dell'eventuale completamento del periodo richiesto per il riconoscimento dell'anzianità convenzionale di 6 mesi, un periodo di sessanta giorni;

c) partigiani combattenti ai quali la relativa qualifica sia stata riconosciuta ai sensi dell'art. 7 del D.L. 21 agosto 1945, n. 518;

d) reduci dalla deportazione ai sensi dell'art. 4 del D.L. 4 agosto 1945, n. 467.

I benefici in favore dei combattenti non sono applicabili:

- ai disertori, ancorché, per effetto dell'amnistia, non sia intervenuta condanna penale;

- a coloro che sottoposti, in quanto militari, a valutazione per il loro comportamento all'atto dell'armistizio e dopo l'8 settembre 1943, non siano stati discriminati ovvero, se discriminati, abbiano riportato sanzioni disciplinari per avere prestato servizio militare o civile alle dipendenze di autorità tedesche o per avere prestato servizio militare in formazioni della sedicente repubblica sociale italiana o per aver prestato giuramento a quest'ultima. Detta esclusione, peraltro, non opera nei confronti di coloro che, partecipando successivamente alla guerra od alla lotta di liberazione, siano restati mutilati od invalidi od abbiano conseguito decorazioni al valore o la croce al merito di guerra, o la qualifica di partigiano combattente o di patriota rilasciate dalle competenti commissioni, o abbiano comunque prestato servizio nei reparti dell'esercito di liberazione.

B) anzianità di mesi sei:

- decorati al valore, promossi per merito di guerra, decorati dell'Ordine Militare d'Italia (ex Ordine Militare di Savoia) feriti di guerra.

C) anzianità di mesi dodici:

- mutilati ed invalidi di guerra - militari e civili - i quali, a norma della legge 3 giugno 1950, n. 375, siano in possesso dei requisiti per il collocamento obbligatorio.

2. Le anzianità di cui al punti A), B) e C) del precedente 1° comma sono cumulabili.

3. Le domande da presentarsi alla Società, ai fini del riconoscimento delle predette anzianità convenzionali, devono essere corredate dai seguenti documenti:

a) mutilati, ex combattenti, feriti di guerra, decorati al valore dell'O.M. d'Italia, promossi per merito di guerra: stato di servizio, se ufficiali, ovvero copia del foglio matricolare se militari di truppa, rilasciati dal Distretto Militare competente;

b) partigiani combattenti: attestazione comprovante la qualifica di "partigiano combattente" rilasciata dalle competenti commissioni istituite con D.L. 21 agosto 1945, n. 518;

c) reduci dalla deportazione: attestazione comprovante la qualifica di "reduce dalla deportazione" rilasciata dal Comune di residenza.

4. La documentazione dovrà essere integrata dalla prova che il lavoratore richiedente non abbia già goduto della concessione presso altro datore di lavoro, normalmente desunta da un eventuale precedente rapporto di lavoro risultante dal libretto di lavoro e dalle conseguenti dichiarazioni rilasciate dall'azienda di provenienza.

Art. 45 C.C.L. 16 luglio 1981

INDENNITA' DI ANZIANITA'

1. La risoluzione del rapporto di lavoro dà diritto al lavoratore di percepire una indennità di anzianità pari a tante mensilità della retribuzione in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, per quanti sono gli anni interi di anzianità di servizio prestato alle dipendenze della Società.

2. Nel caso di frazioni di anno queste vengono computate in tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio: le frazioni di mese superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero.

3. Agli effetti della indennità di anzianità, la retribuzione mensile in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro dovrà essere maggiorata di un dodicesimo della tredicesima mensilità e della quattordicesima mensilità.

4. Se il lavoratore è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, queste sono commisurate sulla media dell'ultimo triennio di servizio o sulla media del minor tempo di servizio prestato.

5. La indennità di anzianità, nella misura ed alle condizioni come sopra stabilite, e quella sostitutiva del preavviso sono corrisposte indipendentemente da quanto spetta al lavoratore per il trattamento di previdenza.

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

7. In caso di disaccordo sulla entità della indennità di anzianità, la Società dovrà intanto corrispondere la parte non in contestazione.

Disposizione transitoria

Per i lavoratori in servizio alla data del 22 giugno 1981 l'indennità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e, in aggiunta, dalla somma corrisposta in forza dell'accordo di rinnovo 22 giugno 1981 a titolo di anticipazione su detta indennità.

Art. 24 C.C.L. 10 dicembre 1988

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

1. I lavoratori hanno diritto per ogni biennio di servizio maturato a partire dalla data di assunzione e valido agli effetti dell'anzianità, limitatamente a 14 bienni, ad una maggiorazione del 5% così calcolata:

a) fino al 31 dicembre 1979, sulla base di computo indicata negli accordi e contratti collettivi di lavoro in vigore fino alla predetta data;

b) dal 1° gennaio 1980, sul minimo di stipendio del livello di appartenenza, aumentato dell'indennità di contingenza al dicembre 1979, con l'esclusione, dal 1° gennaio 1982, di quella conglobata nei minimi di stipendio.

2. Nei casi di assegnazione al livello superiore, la quota di stipendio relativa agli scatti di anzianità in precedenza maturati verrà tradotta in percentuale sull'importo di cui al 1° comma, lett. b), del presente articolo, relativo al nuovo livello di appartenenza.

In tal caso, a partire dall'11° biennio di servizio e fino al 14°, il lavoratore avrà diritto, oltre ai normali scatti del 5% e in coincidenza con gli stessi, ad una ulteriore maggiorazione biennale dell'1% o frazione, da applicarsi sull'importo di cui sopra, fino a raggiungere la percentuale corrispondente ad un 5% per ogni scatto di anzianità maturato. Qualora dopo il 14° scatto di anzianità il lavoratore non abbia ancora raggiunto la percentuale massima del 70% sull'anzidetto importo, egli avrà diritto ad altri scatti biennali nella misura del 6%, o in quella minore residua, fino al limite della percentuale predetta.

3. Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da assegni "ad personam" o di merito, né

questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici.

Disposizioni transitorie

1) Gli scatti di anzianità sul minimo di stipendio maturati alla data del 30 giugno 1988 saranno ricalcolati sui minimi in vigore al 1° luglio 1988.

2) Il criterio della decorrenza della maturazione degli scatti di anzianità a far tempo dalla data di assunzione, stabilito dal 1° comma del presente articolo, è applicato a partire dal 1° gennaio 1970, soltanto nei confronti dei lavoratori che a tale data non avessero ancora maturato il primo aumento periodico di anzianità.

La maggiorazione biennale supplementare dell'1%, prevista dal 2° comma del presente articolo per gli scatti dall'11° al 14°, è applicata a partire dal 1° gennaio 1970 per gli scatti maturati da tale data.

Art. 26 C.C.L. 10 dicembre 1988

INDENNITA' SOSTITUTIVA DI MENSA

Fino al 30 giugno 1989:

1. A tutti i lavoratori è dovuta una indennità sostitutiva di mensa di L. 230 giornaliera, elevata dal 1° gennaio 1986 a L. 400 giornaliera.

2. Tale indennità è proporzionalmente aumentata, nei casi in cui l'orario di lavoro sia concentrato in cinque giorni alla settimana, a L. 276, elevata a L. 480 dal 1° gennaio 1986.

3. Durante le assenze retribuite ai sensi del presente contratto di lavoro, l'indennità sostitutiva di mensa sarà corrisposta con le stesse modalità e con le stesse riduzioni previste per lo stipendio.

Note a verbale

1) Per il personale a tempo parziale e per il personale straordinario con orario inferiore rispetto a quello normale, l'indennità sostitutiva di mensa va corrisposta in misura proporzionale alle ore di lavoro effettivamente prestate.

2) In caso di assenza non retribuita per periodi inferiori ad una giornata, l'indennità sostitutiva di mensa spettante per le ore prestate in detta giornata sarà corrisposta in base alla quota oraria.

A partire dal 1° luglio 1989, il testo del presente articolo si intende soppresso a tutti gli effetti.

Dalla medesima data, l'importo relativo all'indennità sostitutiva di mensa di cui al presente articolo verrà corrisposto a titolo di "assegno ad personam" e riconosciuto al solo personale in servizio alla data stessa.

Le parti si danno atto che in merito a tale istituto nessuna richiesta opretea potrà essere avanzata in futuro.

FACILITAZIONI TELEFONICHE

Il giorno 18 dicembre 1979 è stato convenuto quanto segue:

1) Con decorrenza 1° gennaio 1980, le norme di cui all'art. 17 del C.C.L. 22 giugno 1978 cesseranno di avere applicazione.

2) Con la stessa decorrenza, a tutto il personale ordinario verrà corrisposto, a titolo di assegno "ad personam non assorbibile, un importo di L. 6.000 mensili. I lavoratori in servizio alla data del 10 novembre 1979 potranno eventualmente richiedere, con comunicazione scritta da far pervenire alla Società entro il 31 gennaio p.v., anziché di beneficiare del trattamento suddetto, di mantenere le agevolazioni di cui al 1° comma del soppresso art. 17 C.C.L., alle tariffe vigenti alla data odierna.

3) A partire dalla medesima data 1° gennaio 1980, nei confronti del personale ordinario che chieda l'impianto di un apparecchio telefonico nella propria abitazione, a proprio nome e per uso privato, la Società accorderà in via di fatto la gratuità del primo impianto, nei casi normali e soltanto per l'apparecchio principale; sarà inoltre accordata la riduzione del 50 per cento sulle spese di trasloco, sempre nei casi normali e limitatamente all'apparecchio principale. Per uno stesso nucleo familiare di conviventi, le agevolazioni predette sono applicabili limitatamente ad una sola persona e per un solo apparecchio telefonico.