

## **CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLA SOCIETA' ITALCABLE**

Il giorno 24 dicembre 1992, in Roma

tra

l'Associazione Sindacale INTERSIND,

rappresentata dal Direttore Generale Dr. Ettore Attolini, dal Dr. Cesare Stumpo, dal Dr. Giuseppe De Paoli e dal Dr. Gesualdo Police con la partecipazione de

la Società Italcable rappresentata dal Dr. Enrico Tronci, dal Dr. Paolo Spinella, dal Dr. Angelo Ricciardi, dal Dr. Pietro Maria Lopiparo, dal Dr. Salvatore Maglione e dal Dr. Alberto Cavazzuti

e

la delegazione FILPT-CGIL, SILTE-FPT-CISL, UILTE-UIL,

rappresentata dai Signori:

per la FILPT-CGIL: Giuseppe Pagliarani, Segretario Nazionale; Piero Barisio, Segretario Generale Lombardia; Carlo Iegri, Segretario Generale Lazio; Piero Mangione, Segretario Generale Sicilia; Domenico Perrone, Coordinatore Nazionale; Riccardo Bolognesi, Domenico Castrovinci, Mirella Chiaramonte, Enzo De Dominicis, Franco De Santis, Giulio Droghini, Alessandro Egas, Mauro Garofoli, Cataldo Greco, Mario La Marca, Cataldo Nocco, G. Pietro Proietti, Giuseppe Russo, Sergio Sanpaolesi, Vittorio Timperi;

per la SILTE-FPT-CISL: Oreste Abbà, Segretario Nazionale; Sandro De Santis, Coordinatore Nazionale; Anna Maria Arnone, Massimiliano Baiocco, Mauro Biscetti, Enrico Bonelli, Claudio Filipponi, Gioacchino Fontana, Massimo Gasperini, Eugenio Lazzarini, Gianni Lisi, Franco Mancinelli, M. Grazia Montalbano, Roberto Piroddi, Ivano Snidero, Franco Spositi, Giovanni Vitone, Andrea Bonardi;

per la UILTE-UIL: Luigi Ferrando, Segretario Generale; Giacinto Menis, Segretario Nazionale; Luigi Cefaro, Coordinatore Nazionale; Sabatino Epifani, Dante Zucchi, Pantaleo Rigante, Rita Di Muzio, Mauro Michelotti, Gaetano Michelangeli, Gianfranco Moschella, Giancarlo Oliva, Gianni Olivari, Franco Liotta, Virginio Lorenzi, Francesco Gamba, Giuseppe Piras, Fulvio Sorvillo, Paolo Valenzano, Salvatore Crapisi, Giovanni Sclafani;

è stata sottoscritta la stesura relativa al rinnovo del C.C.L. per i lavoratori dipendenti dalla Società Italcable, secondo quanto contenuto nell'accordo del 24 dicembre 1992 come risulta dal testo seguente.

### Art. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro disciplina i rapporti tra la ITALCABLE Servizi Cablografici Radiotelegrafici e Radioelettrici, Società per Azioni con Sede in Roma, detta anche, nel testo del presente Contratto,

"Società", da una parte ed i lavoratori da essa direttamente dipendenti in Italia, dall'altra.

Il presente contratto non si applica al personale dirigente.

La Società consegnerà gratuitamente ad ogni lavoratore, che ne rilascerà ricevuta per accettazione, una copia del presente Contratto.

## Art. 2 - ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori sarà effettuata dalla Società a norma di legge e del presente Contratto.

Giusta l'art. 12 delle disposizioni preliminari del Codice Postale e delle Telecomunicazioni, i lavoratori della Società sono considerati pubblici ufficiali ed incaricati di pubblico servizio, secondo la natura delle mansioni loro affidate, in conformità degli artt. 357 e 358 del Codice Penale.

L'assunzione è fatta a tempo indeterminato ed è comunicata all'interessato prima che questi prenda servizio, mediante lettera nella quale sarà specificato:

- a) la data di assunzione;
- b) il livello cui il lavoratore è assegnato, la qualifica attribuita, nonché, sinteticamente, le mansioni alle quali deve attendere;
- c) la sede ed il luogo di lavoro cui il lavoratore è destinato;
- d) il trattamento economico iniziale;
- e) la durata dell'eventuale periodo di prova.

La Società, per necessità della propria organizzazione, nei riguardi del personale occorrente preferirà - se in possesso delle condizioni richieste - quello in servizio, tenendo conto, nella scelta, del merito e dell'anzianità.

Pertanto, qualora la Società per la copertura di posti disponibili nelle varie qualifiche dovesse procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato (escluse quelle obbligatorie per legge) comunicherà al personale 30 giorni prima dell'inizio delle operazioni di selezione dei candidati esterni, le caratteristiche, le mansioni, i requisiti ed i titoli richiesti per i posti disponibili, in modo da consentire al personale in servizio di proporre, nei termini, la propria candidatura.

## Chiarimenti a verbale

- 1) Nell'ambito delle disposizioni di legge sul collocamento, la Società preferirà - se corrispondono alle condizioni richieste - le domande eventualmente presentate dai figli dei lavoratori deceduti, già appartenenti alla Società oppure collocati a riposo per invalidità o malattia o per raggiunti limiti di età. La Società terrà anche in considerazione le domande dei familiari conviventi a carico dei dipendenti deceduti o invalidati permanentemente, ed inoltre dei figli dei lavoratori in servizio.
- 2) Qualora la Società, per l'assunzione in una qualifica del ramo amministrativo-contabile, richieda specificamente un diploma di scuola media superiore, il lavoratore con tale titolo, se assunto, sarà inquadrato in una qualifica non inferiore a quello di "Addetto Attività Amministrative" o "Addetto Attività Segretariali" liv. D.

Entro 6 mesi di effettivo servizio il lavoratore diplomato, assunto nella qualifica di "Addetto Attività Amministrative" o "Addetto Attività Segretariali" Liv. D, passerà al Liv. E; entro i successivi 12 mesi di effettivo servizio passerà alla qualifica di "Addetto Amministrativo" o "Addetto Segretariale" Liv. F: detto passaggio potrà essere ritardato fino ad un anno nel caso in cui non dimostri di aver raggiunto una capacità nello svolgimento delle mansioni affidategli, adeguate al titolo di studio richiestogli.

Se il titolo di studio richiesto è una laurea, il lavoratore con tale titolo, se assunto, sarà inquadrato in una qualifica non inferiore a quello di "Addetto Segretariale" o "Addetto Amministrativo" Liv. F.

Decorsi due anni di effettivo servizio, il lavoratore laureato assunto nella qualifica di "Addetto Segretariale" o "Addetto Amministrativo" Liv. F passerà al Liv. G; detto passaggio potrà essere ritardato di un anno nel caso in cui non dimostri di aver raggiunto una capacità nello svolgimento delle mansioni affidategli, adeguate al titolo accademico richiestogli.

#### Art. 3 - ASSUNZIONE A TERMINE

L'assunzione del lavoratore può essere fatta anche con prefissione di termine. In tal caso il rapporto di lavoro è regolato dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Oltre che ai casi di cui all'art. 1 della Legge 18 aprile 1962 n. 230 e successive modificazioni ed integrazioni, all'art. 8 bis del decreto Legge 29 gennaio 1983 n. 17, convertito con modificazioni dalla Legge 25 marzo 1983 n. 79, nonché all'art. 8 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, la Società potrà assumere con contratto a tempo determinato in attuazione di quanto specificatamente previsto dall'art. 23, punto 1), della Legge 28 febbraio 1987, n. 56, nelle seguenti ipotesi:

- a) punte di attività ricorrenti in determinati periodi dell'anno;
- b) incrementi di attività in dipendenza di eventi eccezionali o di esigenze produttive particolari e di carattere temporaneo che non sia possibile soddisfare con l'organico disponibile;
- c) necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie nel periodo giugno-settembre.

Il numero dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato in virtù della Legge 28 febbraio 1987 n. 56 non potrà superare il 5%, il 10% e il 10% per il personale in forza rispettivamente per le sedi di Roma, Milano e Palermo.

Ferma restando l'entità massima delle quote soprariportate, la modalità di attuazione con riferimento ai settori nonché i tempi dei relativi progetti di assunzione definiti dalla Società saranno oggetto di confronto tra le parti stipulanti.

#### Art. 4 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le parti convengono di applicare l'istituto del lavoro a tempo parziale, con le seguenti modalità:

- A) Il personale a tempo pieno, in servizio a tempo indeterminato e con anzianità non inferiore a 36 mesi, potrà fare richiesta di passaggio a tempo parziale.

Restano comunque esclusi dal rapporto di lavoro a tempo parziale, a causa delle vincolanti esigenze di servizio, i seguenti lavoratori:

- impiegati con funzioni direttive;
- personale turnista, fatta eccezione per il personale operativo addetto alle commutazioni;
- personale che presta la propria opera a squadre.

B) Le domande di passaggio dal lavoro a tempo pieno al lavoro part-time saranno accolte, compatibilmente con le esigenze del servizio, con le seguenti priorità:

- personale con figlio di età inferiore a tre anni (la domanda potrà essere avanzata da un solo genitore);
- lavoratori studenti ai sensi dell'art. 10 Legge 20 maggio 1970 n. 300;
- altre motivazioni, in particolare di carattere familiare o legate alla salute.

Il part-time dovrà avere durata comunque non inferiore all'anno. Le domande dovranno essere presentate entro il mese di luglio di ciascun anno e il passaggio al regime di orario parziale decorrerà dal 1° gennaio dell'anno successivo; tali domande dovranno essere successivamente ripresentate annualmente.

Al fine di favorire l'ampliamento della possibilità di accesso all'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale, entro il mese di luglio del 1993, anche i lavoratori che, alla data di stipula del presente Accordo di rinnovo, già fruiscono dell'istituto, senza prefissione della data di ripristino del contratto di lavoro a tempo pieno, dovranno ripresentare la domanda con cadenza annuale, onde consentire la verifica delle condizioni che ne hanno determinato la concessione ai sensi del precedente 1° comma.

La mancata ripresentazione delle domande, nel termine temporale indicato al precedente 3° comma, comporterà l'automatica conversione del rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando il rispetto delle specifiche esigenze tecnico-organizzative di cui al 1° comma, della presente lettera B).

Qualora il lavoratore richieda il ripristino del lavoro a tempo pieno per una data diversa da quella indicata nella domanda di part-time, la Società si riserva di valutare l'opportunità di dar corso all'anticipato rientro. La percentuale di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale non potrà superare complessivamente il 15% del personale in forza in ciascuna unità produttiva (Direzione Generale, Centro Operativo di Roma, Centro Operativo di Milano e Centro Operativo di Palermo).

C) L'Azienda potrà dar luogo ad assunzioni di lavoratori con contratto a tempo parziale, precisandone le mansioni, il tipo di prestazione e la durata.

Non prima di un triennio dalla data di assunzione, potrà essere presentata domanda dal lavoratore volta a trasformare il rapporto a tempo pieno, il cui accoglimento sarà valutato dalla Società sulla base delle esigenze di servizio.

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

- PROFILI ECONOMICI

proporzionalità di tutte le voci retributive alla durata della

prestazione;

- PROFILI NORMATIVI

a) Orario di lavoro

La durata del tempo di lavoro è fissata di norma nella metà del normale orario settimanale e la prestazione lavorativa sarà collocata in relazione alle esigenze del settore di appartenenza.

Il lavoro a tempo parziale potrà essere effettuato con presenza giornaliera e durata non inferiore alle 3 ore o con presenza articolata nel corso della settimana, mese, anno, anche limitatamente ad alcuni periodi di essi.

Valutate le esigenze tecnico-produttive del settore di appartenenza potrà essere fissata, d'intesa con il lavoratore, una diversa prestazione lavorativa in misura compresa tra il 25% ed il 75% del normale orario; tali prestazioni potranno anche essere concentrate in particolari momenti dell'anno.

In tal caso la Società, ferma restando la determinazione dell'articolazione oraria (giornaliera, settimanale o mensile) della prestazione a tempo parziale, si riserva la possibilità di specificare l'effettiva collocazione della prestazione nell'ambito di un più ampio arco temporale (maggiorato di tre mesi) individuato nell'atto costitutivo del rapporto part-time.

Il superamento dell'orario di lavoro è ammesso solo in casi eccezionali e per periodi temporalmente limitati, sempre con corresponsione della normale retribuzione.

b) Ferie - Permessi retribuiti

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 con retribuzione proporzionata alla durata della prestazione lavorativa compresa tra il 25% e il 75% del normale orario e 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;

- 13a e 14a mensilità

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

c) Inquadramento

Ai fini dei passaggi automatici di livello e dei tempi previsti per gli accertamenti, i periodi di lavoro a tempo parziale sono computati in proporzione alla ridotta durata della prestazione: i relativi parametri temporali sono pertanto prolungati in misura corrispondente.

d) Aumenti periodici di anzianità

Per la determinazione degli aumenti periodici di anzianità, i periodi di lavoro a tempo parziale sono equiparati ai periodi a tempo pieno.

Il valore dello scatto di anzianità sarà quindi determinato sulla base degli importi previsti all'art. 14 corrispondenti alla prestazione a tempo pieno. L'importo così determinato, come gli altri elementi della retribuzione, sarà quindi corrisposto in misura proporzionalmente ridotta durante il periodo di lavoro a part-time.

e) Preavviso

Ai fini della maturazione dell'anzianità prevista per la 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.

f) Assegni familiari di natura previdenziale

Si applicano le disposizioni delle leggi vigenti.

Per quanto non espressamente contenuto nella presente regolamentazione si applicano le norme previste per i lavoratori a tempo pieno.

Disposizione transitoria

Fino al 31 dicembre 1992 la percentuale di cui all'ultimo comma della lettera B) è pari al 10%.

Art. 5 - DOCUMENTI E TITOLI DI STUDIO

Per l'assunzione e prima della stessa il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- a) carta di identità o altro documento equivalente (in visione);
- b) titolo di studio;
- c) tessera per le assicurazioni obbligatorie, quando ne sia in possesso;
- d) certificato di nascita;
- e) certificato penale e certificato dei carichi pendenti di data non anteriore a tre mesi;
- f) libretto di lavoro o certificato sostitutivo;

- g) stato di famiglia;
- h) certificato di cittadinanza italiana;
- i) documenti del servizio militare;
- l) due fotografie formato tessera firmate dal lavoratore.

Il lavoratore ha sempre facoltà di presentare tutti gli altri documenti o titoli che reputi utili a meglio attestare le sue attitudini e capacità.

Il lavoratore dovrà, all'atto dell'assunzione, notificare la propria residenza/domicilio e successivamente qualsiasi mutamento degli stessi; dovrà inoltre notificare, documentandola, qualsiasi variazione nello stato di famiglia.

Prima dell'assunzione la Società ha facoltà di sottoporre il lavoratore a visita medica.

#### Art. 6 - ANZIANITA' DI FATTO

Per anzianità di fatto si intende il periodo di tempo trascorso senza interruzioni del rapporto di lavoro alle dipendenze della Società dalla data di assunzione.

#### Art. 7 - ANZIANITA' NELLA QUALIFICA

L'anzianità nella qualifica decorre dal giorno dell'assegnazione alla qualifica stessa, per assunzione o promozione, e sarà indicata negli appositi elenchi del personale.

#### Art. 8 - PERIODO DI PROVA

Il lavoratore assunto in servizio in virtù dell'art. 2 può essere soggetto ad un periodo di prova di:

- a) 6 mesi, per i livelli H, I, L;
- b) 3 mesi, per i livelli B, C, D, E, F, G;
- c) 1 mese, per il livello A.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione e non potrà essere protratto né rinnovato. Tuttavia è consentita una protrazione in caso di giustificata assenza del lavoratore dovuta a causa di forza maggiore (malattia, lutto, matrimonio, ecc.) limitatamente al periodo corrispondente a quello di assenza.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento, senza preavviso.

Nel caso che la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni in qualsiasi momento, o per licenziamento durante il primo mese, la retribuzione verrà corrisposta per il periodo di servizio prestato mentre, se il licenziamento avviene oltre il termine predetto, è corrisposta al lavoratore la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Inoltre, sempre in caso di recesso da parte dell'Azienda, il lavoratore ha diritto al rimborso della spesa del biglietto ferroviario per il viaggio di

ritorno, ove il servizio sia prestato in località diversa da quella per la quale fu assunto.

Qualora alla scadenza del periodo di prova la Società non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intende confermato in servizio e gli verrà riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla previdenza.

#### Art. 9 - DISTACCO IN MISSIONE PRESSO TERZI

La Società per ragioni inerenti alla propria attività ha facoltà di distaccare i propri lavoratori in missione presso Enti e Società in Italia.

In tal caso, il rapporto del lavoratore distaccato in missione continuerà ad essere regolato dal presente Contratto a tutti gli effetti.

Il provvedimento di distacco in missione, salvo casi di urgenza, è comunicato all'interessato con un congruo preavviso.

#### Art. 10 - CORSI DI ISTRUZIONE PROFESSIONALE

##### A) Corsi di preparazione professionale

Richiamato e confermato quanto previsto e regolato dagli ultimi 2 commi dell'art. 2 del presente Contratto, la Società può istituire corsi di preparazione nel ramo del traffico e in quello tecnico con modalità e con programmi di istruzione e di esami che riterrà più opportuno stabilire di volta in volta, modalità e programmi da essa giudicati adatti al raggiungimento dei fini per cui sono istituiti i corsi stessi.

Durante il corso l'allievo non potrà essere adibito ad alcun servizio attivo se non in quanto ciò occorra alla sua preparazione pratica.

Il periodo di istruzione è utilmente considerato, in caso di assunzione e purché questa abbia luogo entro sei mesi dalla dichiarata idoneità, nel computo dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Al termine del corso l'allievo dichiarato idoneo dopo aver sostenuto tutti gli esami (non sono ammessi esami di riparazione), se assunto, sarà inquadrato nel livello iniziale previsto per le corrispondenti qualifiche dell'art. 22 del presente Contratto.

Il personale alle dipendenze della Società ammesso al corso avrà il rapporto di lavoro sospeso per tutta la durata di permanenza al corso; la sospensione però non riguarda l'anzianità di servizio e la Società continuerà a versare i contributi di previdenza ivi compresi quelli a carico del lavoratore per tutta la durata di permanenza al corso, sulla base dell'ultima retribuzione assoggettata a contributo.

Al personale di cui sopra che benefici di assegni familiari per parenti a carico sarà inoltre corrisposto per tutta la durata di partecipazione al corso, oltre alla borsa di studio, un contributo pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda di cui all'art. 19 del presente Contratto; tale contributo sarà invece pari ad un sesto della stessa retribuzione se non beneficia di assegni familiari, ma abbia compiuto il 25° anno di età.

E' data la facoltà ai lavoratori alle dipendenze della Società di partecipare ai corsi anzidetti come uditori nelle ore libere dal loro servizio e di chiedere in caso di avvenuta frequenza l'ammissione agli

esami del corso. Tale facoltà non costituisce diritto a concessioni di orari speciali; comunque la Società cercherà di facilitare la frequenza degli uditori, purché tale frequenza non rechi difficoltà al servizio, maggiori oneri e disagio agli altri lavoratori.

A tutti gli allievi ammessi ai corsi di preparazione professionale, ad eccezione di quelli di cui al comma precedente, la Società corrisponderà una borsa di studio il cui ammontare sarà fissato di volta in volta dalla Società stessa, che comunque non sarà inferiore a quelle assegnate nei corrispondenti corsi banditi dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Le modalità per lo svolgimento degli esami saranno in armonia con le norme di legge e con la consuetudine aziendale.

A richiesta delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, nelle commissioni di esame per le prove al termine dei corsi e relative agli allievi dipendenti dalla Società, sarà ammesso un componente designato da una o più Organizzazioni Sindacali stipulanti.

#### B) Corsi di qualificazione professionale

La Società può istituire corsi di qualificazione professionale per il personale già in servizio indicando i requisiti specificamente richiesti.

A tali corsi saranno invitati ad iscriversi i lavoratori appartenenti a determinate qualifiche di ciascun ramo di attività sociale.

Alla fine del corso gli allievi che avranno frequentato almeno i quattro quinti delle lezioni in ciascuna materia saranno chiamati a sostenere un esame di idoneità.

Tutti coloro che risulteranno idonei avranno la preferenza, entro un anno dall'accertata idoneità, secondo la graduatoria di scrutinio, tutte le volte che la Società procederà a promozioni di qualifica.

Ai lavoratori chiamati a prendere parte ai corsi di cui trattasi, e che li frequenteranno regolarmente, le ore di frequenza saranno considerate come servizio prestato.

Agli esami di idoneità, indetti esclusivamente dopo l'effettuazione dei corsi regolari, potranno prendere parte anche i dipendenti non iscritti ai corsi stessi, purché appartenenti alla stessa qualifica di coloro che sono stati chiamati a frequentarli.

A richiesta delle Organizzazioni Sindacali stipulanti sarà ammesso nelle commissioni di esame sia per la selezione che per le prove al termine dei corsi un componente designato da una o più Organizzazioni Sindacali stipulanti.

#### Chiarimento a verbale

A parità di condizioni la Società terrà particolare conto, per i corsi di cui alla lettera A), delle domande presentate dai figli dei lavoratori in servizio.

Le parti sono d'accordo che l'allievo alle dipendenze della Società che non possa continuare a frequentare il corso per causa di forza maggiore sarà riammesso in servizio e la Società avrà la facoltà di procedere al licenziamento di altro lavoratore eventualmente assunto in sua temporanea sostituzione.

#### Art. 11 - APPRENDISTATO

L'apprendistato, che non è consentito per il tirocinio dei lavori di ufficio, anche d'ordine, si compie, sia mediante l'assegnazione dell'apprendista ai servizi ed ai lavori della Società sotto la guida di personale adatto, sia con speciali corsi teorico-pratici da svolgere durante il normale orario di lavoro ed organizzati con le modalità ed i criteri più rispondenti alle necessità del servizio e alle condizioni ambientali.

Gli Addetti Rapporti con la Clientela (posizione di lavoro: assistente all'utenza e assistente CERAM), gli addetti Software/EDP (posizione di lavoro: operatore EDP), gli Addetti Telecomunicazioni e gli Addetti Impianti Tecnici sono esclusi dall'apprendistato anche se non provenienti dai corsi di istruzione della Società: è consentita tuttavia, l'assunzione di apprendisti Addetti Impianti Tecnici soltanto negli uffici sociali della Italcable che abbiano in attività di servizio un numero di Addetti Impianti Tecnici non superiore a due. (\*)

L'istituto dell'apprendistato si applica ai lavoratori dai 16 ai 20 anni compiuti e la sua durata viene stabilita nella misura massima di mesi 24 se l'apprendista viene assunto all'età di 16 anni, e nella misura di mesi 12 se l'apprendista viene assunto ad età superiore ai 19 anni. La Società ha facoltà di richiedere agli apprendisti il titolo di compiuta scuola media inferiore.

Il periodo di apprendistato iniziato deve essere completato dal lavoratore anche se nel corso del periodo stesso egli compia il 20° anno di età.

Al termine dell'apprendistato il lavoratore sarà sottoposto ad una prova di idoneità.

Se l'apprendista sarà ritenuto idoneo, il periodo di apprendistato sarà utilmente considerato agli effetti dell'anzianità e sostituisce il periodo di prova.

Per quanto non regolato dal presente articolo, si richiamano espressamente le vigenti disposizioni di legge.

All'apprendista sarà corrisposto mensilmente il compenso indicato nella tabella dei minimi.

#### Chiarimento a verbale

Qualora la Società ravvisi l'opportunità di procedere ad assunzione di apprendisti Addetti Impianti Tecnici in uffici sociali che abbiano in attività di servizio un numero di Addetti Impianti Tecnici superiore a due, ne informerà la propria Associazione Sindacale che esaminerà l'argomento con i Sindacati dei lavoratori ad esso interessati. (\*)

#### Art. 12 - MINIMI DI STIPENDIO MENSILE

Gli importi dei minimi mensili di stipendio, con decorrenza 1° gennaio 1993 e per effetto del conglobamento degli importi mensili del premio annuo, risultano fissati per ciascuno dei livelli indicati all'art. 22 nelle misure sottoindicate:

Livelli	dal 1.1.93	1.4.93	1.1.94	1.1.95	1.7.95
A	686.200	721.100	756.000	760.800	776.200
B	790.400	830.500	870.600	890.200	908.100
C	852.300	895.600	938.900	958.700	978.000
D	925.600	972.600	1.019.600	1.034.700	1.055.600
E	983.700	1.033.700	1.083.700	1.103.200	1.125.500
F	1.082.900	1.137.900	1.192.900	1.247.900	1.272.900
G	1.159.100	1.218.000	1.276.900	1.331.500	1.358.300
H	1.276.700	1.341.500	1.406.300	1.460.800	1.490.300
I	1.383.700	1.454.000	1.524.300	1.620.600	1.653.200
L	1.497.200	1.573.200	1.649.200	1.765.100	1.800.700
Apprendista	618.300	649.800	681.200	685.600	699.500
Apprendista (anzianità 1 anno)	602.100	632.700	663.300	667.600	681.100

#### Nota

1) I minimi di stipendio di cui alla sopraindicata tabella sono comprensivi dell'indennità di contingenza in vigore al 31.1.1975 e dell'elemento distinto dalla retribuzione di cui all'Accordo Interconfederale del 4.2.1975, riproporzionato su 14 mensilità.

Inoltre, a decorrere dal 1° luglio 1982, nei minimi di stipendio è conglobata anche l'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1975 al 31 gennaio 1977.

2) I minimi di stipendio previsti a decorrere dal 1° gennaio 1995 risultano determinati dalla applicazione della seguente scala parametrica: 100, 117, 126, 136, 145, 164, 175, 192, 213, 232.

#### Art. 13 - INDENNITA' E CONTRIBUTI VARI

##### A) Indennità maneggio denaro

Ai lavoratori aventi mansioni di cassiere con responsabilità contabile verrà corrisposta mensilmente una indennità maneggio denaro pari al 4% del minimo dello stipendio e della quota di contingenza relativi al livello di appartenenza.

Qualora tali prestazioni siano effettuate saltuariamente l'indennità sarà corrisposta in relazione alle ore di effettivo svolgimento di tali mansioni.

B) Indennità giornaliera di mensa

A decorrere dall'1.1.1992, l'indennità giornaliera di mensa è corrisposta a tutti i lavoratori nella misura di L. 1.080 giornaliere nella misura fissa di 26 giorni mensili.

Essa sarà considerata elemento utile anche ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso, della tredicesima mensilità e della quattordicesima mensilità.

Al personale in servizio nella Società, ovunque dislocato, che effettui prestazioni di lavoro ordinario aventi inizio alle ore 11 o prima e termine alle ore 15 o dopo e, similmente, prestazioni di lavoro ordinario, con inizio alle ore 18 o prima e termine alle ore 22 o dopo, sarà concessa, per ogni giornata di tali prestazioni, la integrazione di cui al punto 2) dell'Accordo Intersind 15 luglio 1970.

I lavoratori partecipanti a mense istituite dalla Società corrisponderanno il costo del pasto, escluse le spese di organizzazione e servizio mensa.

C) Rimborso spese trasporto Aeroporto di Fiumicino

Al personale addetto all'Aeroporto di Fiumicino, in quanto non fruisca di mezzi di trasporto della Società, sono rimborsate le spese di trasporto per ogni giornata di servizio prestata nella misura di L. 600 per i lavoratori residenti a Roma.

Art. 14 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

A decorrere dal 1° gennaio 1993 i lavoratori in servizio alla data del 31 dicembre 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 scatti biennali computati a partire dalla data di assunzione.

LIVELLO	IMPORTO MENSILE
A	28.400
B	32.950
C	34.850
D	37.550
E	39.600
F	42.100
G	45.150
H	49.550
I	53.350
L	56.950

Al fine della determinazione del sopra indicato limite massimo di scatti maturabili riconosciuto per il personale in forza al 31 dicembre 1992, concorrerà, in misura corrispondente al 50%, il numero degli aumenti periodici eventualmente maturati sino a tale data, fermo restando quanto disposto al punto 2 delle successive disposizioni transitorie.

I lavoratori assunti a partire dal 1° gennaio 1993 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 scatti biennali computati a partire dalla data di assunzione.

LIVELLO	IMPORTO MENSILE
A	28.400
B	32.950
C	34.850
D	37.550
E	39.600
F	42.100
G	45.150
H	49.550
I	53.350
L	56.950

#### Nota a verbale

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il periodo di anzianità prescritta e non potranno comunque essere assorbiti da assegni ad personam o di merito né questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici.

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

#### Disposizioni transitorie

- 1) Sino al 31 dicembre 1992 gli aumenti periodici di anzianità saranno corrisposti secondo la regolamentazione di cui all'art. 14 del Contratto collettivo di lavoro 5.12.1989 che cessa di avere effetto a partire dalla medesima data.
- 2) Le norme di cui all'art. 14 del contratto collettivo di lavoro 5.12.1989 rimangono in vigore limitatamente al 1993 per il personale che, alla data del 31 dicembre 1992, abbia maturato un numero dispari di aumenti periodici di anzianità fermo restando la base di calcolo al 31 dicembre 1992.

3) Con decorrenza 1° gennaio 1993, al personale che alla data del 31 dicembre 1992 abbia maturato almeno un aumento periodico di anzianità verrà a tale titolo riconosciuto un importo mensile pari alla differenza tra la sommatoria dei singoli valori degli scatti risultanti dall'applicazione delle percentuali di cui al 1° comma dell'art. 14 del contratto collettivo di lavoro 5 dicembre 1989 sulla base di computo in atto al 31 dicembre 1992 ed il valore mensile degli aumenti periodici percepiti a tale data.

A far data dal 1° gennaio 1993, al medesimo personale verrà inoltre attribuito per ciascun aumento periodico di anzianità effettivamente maturato al 31 dicembre 1992 un incremento di L. 920.

#### Art. 15 - INDENNITA' DI CONTINGENZA

Oltre allo stipendio di cui alla tabella indicata all'art. 12, sarà corrisposta una indennità di contingenza, secondo le norme stabilite negli accordi stipulati dalle Organizzazioni Sindacali Confederali.

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.

#### Art. 16 - TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITA', PREMIO ANNUO, ELEMENTO RETRIBUTIVO PROFESSIONALE

##### A) Tredicesima mensilità

Al 16 dicembre di ogni anno, la Società corrisponderà a tutti i lavoratori un anticipo pari al 90% della retribuzione lorda utile ai fini della tredicesima mensilità.

La retribuzione normale del mese di dicembre ed il conguaglio della tredicesima mensilità saranno corrisposti alla data prevista dall'art. 21.

La tredicesima mensilità è considerata parte integrante della retribuzione e di essa deve essere tenuto conto a tutti gli effetti.

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 interi di servizio prestato.

La frazione di mese superiore a 15 giorni è calcolata come mese intero e la frazione di mese inferiore a 15 giorni come metà di un dodicesimo.

##### B) Quattordicesima mensilità

La Società corrisponderà a tutti i lavoratori una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione mensile precisata all'art. 19 in atto al 30 giugno.

Il pagamento sarà effettuato in due rate: un acconto di circa il 50% con la mensilità di marzo ed il residuo con la mensilità di giugno.

Tale mensilità è considerata utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Nel caso di cessazione, di inizio o di sospensione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è calcolata come mese intero e la frazione di mese inferiore a quindici giorni come metà di un dodicesimo.

Qualora la cessazione o la sospensione del rapporto di lavoro avvenga in data successiva al 30 giugno, all'atto della liquidazione saranno trattenute le quote di quattordicesima già percepite ma non maturate.

Durante il primo anno di servizio le cifre che potranno essere pagate a marzo ed a giugno dovranno corrispondere ai dodicesimi della quattordicesima maturati rispettivamente a tale data, mentre i residui dodicesimi che si matureranno nel corso dell'anno saranno corrisposti unitamente a quelli della tredicesima in base alla retribuzione in atto a dicembre.

#### C) Premio annuo

Gli importi mensili del premio annuo risultano determinati, con decorrenza 1 gennaio 1992, nelle misure sotto indicate:

Livelli	dal 1.1.1992
A	335.300
B	355.400
C	382.200
D	405.700
E	425.800
F	479.400
G	499.500
H	536.400
I	573.300
L	620.200

Gli importi mensili sopraindicati saranno conglobati nei minimi di stipendio con decorrenza 1° gennaio 1993.

#### D) Elemento retributivo professionale

Al personale inquadrato nel livello L, di cui ai primi due commi dell'art. 22 punto V) viene corrisposto, con decorrenza 1° gennaio 1993, un elemento retributivo professionale nella misura di L. 210.000 mensili.

Al personale, di cui al 3° comma dell'art. 22, punto V), inserito nell'area quadri viene attribuito un elemento retributivo professionale pari a L. 130.000 mensili.

Gli importi di cui ai precedenti capoversi, attribuiti a titolo di assegno

ad personam, sono utili ai fini del computo degli istituti determinati sulla base della retribuzione globale di fatto e saranno assoggettati a tutti i contributi INAIL e INPS ivi compresi quelli dovuti al Fondo di previdenza telefonici.

#### Art. 17 - PRODUTTIVITA'

A far data dal mese di giugno 1994 in occasione della vertenza di Metà Contratto le parti provvederanno ad esaminare e definire gli aspetti relativi ai seguenti ambiti:

rivalutazione degli importi dei premi di produttività/redditività di cui all'accordo del 31 ottobre 1991; adeguamento dei valori dei relativi parametri al fine di mantenere una ottimale correlazione tra le finalità dei progetti e le dinamiche organizzative tecnologiche intervenute; revisione della struttura dei premi definiti all'allegato 2 del Contratto collettivo di lavoro 5 dicembre 1989 e all'accordo del 31 ottobre 1991 e successive integrazioni; eventuale estensione ad altri settori di ulteriori progetti specifici.

In tale occasione saranno rivisti gli importi per il rimborso di ciascun pasto, nonché l'importo per tutte le altre spese di soggiorno per le missioni in Italia.

#### Art. 18 - VESTIARIO

Al personale maschile e femminile al quale sia prescritto - o la natura del lavoro lo imponga - l'uso di particolari indumenti, di cui alle tabelle allegate al presente C.C.L., la Società fornirà gli indumenti stessi, oppure concederà congrua indennità di vestiario nel caso che il personale fosse invitato a provvedere a proprie spese.

L'uso di detti indumenti può essere prescritto soltanto al personale femminile ed alle seguenti categorie del personale maschile:

- a) addetti lavori manuali;
- b) autisti e lavoratori addetti alle officine e stazioni;
- c) lavoratori addetti agli apparati.

Il lavoratore è responsabile del deterioramento causato agli indumenti per incuria o per malvolere.

Il personale che abbia contatto con il pubblico dovrà adottare i segni di riconoscimento stabiliti dalla Società.

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

Ai fini del presente Contratto, per "stipendio mensile" si intende l'importo corrisposto di fatto al lavoratore al lordo delle trattenute di legge e di contratto, composto dal minimo contrattuale di stipendio, di cui alla tabella indicata all'art. 12, dagli assegni di merito, da quelli ad personam e dagli aumenti periodici di anzianità.

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 perciò esclusi il trattamento giornaliero di missione, i compensi per lavoro straordinario, notturno, festivo e domenicale, l'ammontare degli assegni familiari, e tutto quanto abbia carattere di rimborso spese anche se forfettario, come, ad esempio, il rimborso spese mezzi di locomozione.

Art. 20 - DETERMINAZIONE DELLO STIPENDIO O DELLA RETRIBUZIONE GIORNALIERA ED ORARIA

A tutti gli effetti del presente Contratto, per determinare la quota giornaliera si divide la retribuzione o lo stipendio mensili per 25 e per determinare la quota oraria si divide la retribuzione o lo stipendio per 158,33.

Per determinare la quota oraria dei lavoratori a cui si applica un orario normale di lavoro, pari o superiore alle 39 ore settimanali, si divide lo stipendio o la retribuzione per 166,66.

Per tutti i casi di sospensione dal diritto alla retribuzione, previsti dal presente Contratto, ogni frazione di mese sarà computata, ai soli effetti economici, sulla base del numero dei giorni lavorativi compresi nella frazione medesima.

Art. 21 - PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione è corrisposta posticipatamente ad ogni fine mese solare.

Il pagamento è di regola effettuato dalla Società il giorno 28. Quando tale giorno cada di domenica o sia festivo, esso è di regola effettuato il giorno precedente.

Ai lavoratori addetti al servizio notturno, che abbia termine nel mattino del giorno di pagamento, sarà consentito ritirare la retribuzione il giorno precedente, durante l'orario di apertura della cassa, a meno che la Società non provveda al pagamento della retribuzione durante l'accennato orario notturno.

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.

Gli errori materiali di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento, affinché il competente ufficio della Società possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Il lavoratore è tenuto a controllare i dati della propria retribuzione ed a contestare, per via gerarchica, alla Direzione Generale, nel più breve tempo possibile, gli eventuali errori od omissioni riscontrati.

Art. 22 - INQUADRAMENTO (\*)

I) Ai lavoratori vengono attribuite le qualifiche più avanti indicate in relazione alle funzioni e ai compiti svolti.

Per ciascuna qualifica sono previsti uno o più livelli retributivi differenziati nell'ambito dei 10 livelli sottoelencati in relazione alla crescente capacità professionale.

I 10 livelli di inquadramento sono definiti dalle declaratorie di seguito riportate intese come espressione della professionalità, intendendosi per tale, la formazione di base, la preparazione tecnico-professionale acquisita attraverso l'addestramento o autonomamente, l'esperienza maturata nello svolgimento dell'attività lavorativa, la responsabilità e l'autonomia operativa.

I contenuti delle qualifiche sono da ritenersi esemplificativi e non esaustivi sul piano della definizione delle attività essendo comunque inteso che ciascuna figura professionale potrà svolgere, in via non prevalente, anche compiti propri dei livelli inferiori oltre che le attività accessorie e/o integrative delle attività prevalenti proprie di ciascuna figura.

(\*) Le modifiche intervenute in sede di rinnovo del presente Contratto decorrono a partire dal 1.1.1993.

#### DECLARATORIE

##### LIVELLO A

Lavoratori che svolgono attività manuali semplici, non richiedenti conoscenze particolari.

##### LIVELLO B

Lavoratori che svolgono attività che richiedono, nell'ambito del proprio settore di appartenenza, la conoscenza di tecniche operative definite o di procedure d'ufficio semplici per l'esecuzione di programmi di lavoro prestabiliti e lavoratori manuali qualificati in possesso di conoscenze professionali di base, verificate con prova tecnico-pratica.

##### LIVELLO C

Lavoratori che svolgono attività che richiedono, nell'ambito del proprio settore di appartenenza, una specifica conoscenza di tecniche operative o una buona conoscenza delle procedure d'ufficio da applicare e lavoratori manuali specializzati con mansioni richiedenti conoscenze teorico-pratiche verificate attraverso apposito esame.

##### LIVELLO D

Lavoratori che svolgono attività che richiedono, nell'ambito del proprio settore di appartenenza, conoscenze qualificate delle relative tecniche operative.

##### LIVELLO E

Lavoratori che svolgono attività prevalentemente di concetto che richiedono, nell'ambito del proprio settore di appartenenza, una completa conoscenza delle procedure d'ufficio da applicare o conoscenze specialistiche delle relative tecniche operative e lavoratori manuali specializzati che hanno acquisito una completa conoscenza professionale.

##### LIVELLO F

Lavoratori che svolgono, con definita autonomia, attività di concetto che richiedono, nell'ambito del proprio settore di appartenenza, particolari conoscenze delle procedure d'ufficio o specialistiche

conoscenze di tecniche operative e lavoratori che per la propria specializzazione guidano il lavoro di un gruppo di lavoratori manuali intervenendo direttamente nello svolgimento delle attività.

#### LIVELLO G

Lavoratori che svolgono attività di particolare rilievo concettuale che richiedono, nell'ambito del proprio settore di appartenenza, una compiuta esperienza di lavoro e comportanti autonomia ed iniziativa nell'ambito delle direttive prefissate e lavoratori che svolgono attività di rilevante complessità e responsabilità di coordinamento e controllo del lavoro altrui.

#### LIVELLO H

Lavoratori con funzioni di coordinamento di notevole ampiezza e responsabilità oppure lavoratori che svolgono attività che richiedono, nell'ambito del proprio settore di appartenenza, conoscenze professionali o specialistiche di rilievo e di alto contenuto professionale.

#### LIVELLO I

Lavoratori con funzioni direttive di notevole importanza, responsabili di unità organizzative aziendali, oppure che svolgono, con ampia autonomia, funzioni equivalenti che richiedono, nell'ambito del proprio settore di appartenenza, notevoli capacità e conoscenze professionali.

#### LIVELLO L

Lavoratori con funzioni direttive della massima importanza, ampiezza e responsabilità, con poteri di decisione e autonomia di iniziativa nei limiti delle direttive impartite da dirigenti della Società, oppure che svolgono con discrezionalità, funzioni equivalenti che richiedono elevato contenuto professionale diversificato ed approfondito, particolare preparazione e notevole capacità organizzativa.

### QUALIFICHE

#### LIVELLO A

Addetto Servizio Aziendali (\*)

#### LIVELLO B

Addetto Servizi Aziendali (\*)

Addetto Impianti Tecnici (\*)

#### LIVELLO C

Addetto Servizi Aziendali (\*)

Addetto Impianti Tecnici (\*)

Addetto Attività Segretariali

Addetto Attività Amministrative

#### LIVELLO D

Addetto Servizi Aziendali (\*)

Addetto Impianti Tecnici (\*)

Addetto Attività Segretariali

Addetto Attività Amministrative

#### LIVELLO E

Addetto Impianti Tecnici

Addetto Attività Segretariali

Addetto Attività Amministrative

Addetto Rapporti con la Clientela  
Addetto Telecomunicazioni  
Addetto Software/EDP

LIVELLO F

Addetto Impianti Tecnici  
Addetto Segretariale  
Addetto Amministrativo  
Addetto Rapporti con la Clientela  
Addetto Telecomunicazioni  
Addetto Software/EDP

LIVELLO G

Addetto Impianti Tecnici  
Addetto Segretariale  
Addetto Amministrativo  
Addetto Rapporti con la Clientela  
Addetto Telecomunicazioni  
Addetto Software/EDP

LIVELLO H

Specialista Impianti Tecnici  
Specialista Amministrativo  
Specialista Rapporti con la Clientela  
Specialista Telecomunicazioni  
Specialista Software  
Vice Capo Ufficio

LIVELLO I

Responsabile di Funzione  
Responsabile Professionale

LIVELLO L

Responsabile di Funzione  
Responsabile Professionale

APPRENDISTI

Apprendista (\*)  
Apprendista con anzianità di un anno (\*)

Ai fini fiscali e ad ogni altro effetto stabilito da norme di legge o da disposizioni generali o contrattuali che contemplino trattamenti diversi tra i lavoratori con mansioni impiegatizie e quelli con mansioni manuali, le qualifiche relative ai lavoratori con mansioni manuali sono contraddistinte con asterisco.

Nell'ambito della qualifica Addetto Impianti Tecnici i lavoratori di cui al livello D punto 2) sono da considerarsi impiegati ad ogni effetto di legge o di contratto.

II) Le qualifiche di seguito descritte sono state raggruppate all'interno di sette linee professionali individuate in base ad un criterio di omogeneità ed affinità rispetto alle attività svolte.

Le qualifiche invece di Vice Capo Ufficio, Responsabile Professionale e Responsabile di Funzione non sono state collocate in alcuna specifica linea professionale in quanto identificano ruoli presenti in tutta l'organizzazione aziendale.

Le linee professionali sopra enunciate sono le seguenti:

Linea Servizi Aziendali

Linea Segretariale  
Linea Amministrativa  
Linea Impianti Tecnici  
Linea Telecomunicazioni  
Linea Rapporti Clientela  
Linea Software/EDP.

#### LINEA PROFESSIONALE SERVIZI AZIENDALI

##### Addetto servizi aziendali

###### LIVELLO A

Sono compresi in tale livello i lavoratori che eseguono prevalentemente attività manuali semplici o attività di attesa e custodia quali ad esempio: trasporto di materiali a mano e/o con l'uso di carrelli elevatori, distribuzione di merce nei magazzini, presidio nelle portinerie e verifica del rispetto delle procedure di movimentazione, inoltre, ritiro e distribuzione corrispondenza, lavori di fotocopiatura, raccolta tabulati ed ogni altra attività similare di contenuto professionale equivalente (posizione di lavoro: supporto ai servizi aziendali).

###### LIVELLO B

Sono compresi in tale livello i lavoratori che, svolgendo le attività sopra descritte, abbiano maturato 2 anni di effettivo servizio nel livello A.

###### LIVELLO C

Sono compresi in tale livello:

- 1) i lavoratori provenienti dal livello B che, oltre a svolgere le mansioni proprie della linea servizi aziendali, assumano compiti di smistamento e di controllo delle attività svolte dai colleghi di livello inferiore (posizione di lavoro: primo addetto ai servizi aziendali) (Le parti si danno atto che la posizione di "primo addetto ai servizi aziendali" potrà essere assunta da un solo lavoratore con qualifica di "addetto ai servizi aziendali" per ciascuno dei centri di telecomunicazione e, in relazione alle specifiche necessità, per ciascuno degli edifici sociali).
- 2) i lavoratori che, in possesso di conoscenze teorico-pratiche verificate attraverso apposito esame, svolgono compiti di conduzione di automezzi sociali (posizione di lavoro: autista).

###### LIVELLO D

Sono compresi in tale livello i lavoratori che abbiano maturato 4 anni e 6 mesi di effettivo servizio nelle attività descritte nel livello C punto 2).

#### LINEA PROFESSIONALE SEGRETARIALE

##### Addetto attività segretariali

###### LIVELLO C

Sono compresi in tale livello i lavoratori che, in possesso di buone conoscenze di procedure d'ufficio verificate con prova tecnico-pratica, svolgono prevalentemente compiti di dattiloscrittura, fotocopiatura, inoltre e archivio documenti, ricezione telefonate, protocollo

corrispondenza ed ogni altra attività simile di contenuto professionale equivalente.

#### LIVELLO D

Sono compresi in tale livello i lavoratori che abbiano maturato 4 anni e 6 mesi di effettivo servizio nel livello C e che, oltre a svolgere le attività sopradescritte, effettuino anche attività di reception e informativa visitatori/clienti e personale interno.

#### LIVELLO E

Sono compresi in tale livello i lavoratori provenienti dal livello D che abbiano superato l'accertamento professionale previsto per accedere al livello E.

### Addetto segretariale

#### LIVELLO F

Sono compresi in tale livello i lavoratori che abbiano superato l'accertamento professionale previsto per accedere al livello F e che, in possesso di particolari conoscenze delle procedure d'ufficio da applicare, svolgano, con un elevato grado di professionalità e definita autonomia, prevalentemente compiti di dattiloscrittura, fotocopiatrice, inoltre e archivio documenti, ricezione telefonate, protocollo corrispondenza nonché attività di reception e informativa visitatori/clienti e personale interno ed ogni altra attività simile di contenuto professionale equivalente.

#### LIVELLO G

Sono compresi in tale livello i lavoratori provenienti dal livello F e che abbiano superato l'accertamento professionale previsto per accedere al livello G e che, oltre a svolgere le attività proprie della linea segretariale, svolgono una prevalente funzione di coordinamento.

## LINEA PROFESSIONALE AMMINISTRATIVA

### Addetto attività amministrative

#### LIVELLO C

Sono compresi in tale livello i lavoratori che, in possesso di una buona conoscenza delle procedure d'ufficio, svolgono compiti esecutivi di tipo amministrativo/contabile, di supporto amministrativo in tutte le aree aziendali o attività di carattere amministrativo ma richiedenti conoscenze tecniche e/o operative.

#### LIVELLO D

Sono compresi in tale livello i lavoratori che abbiano maturato 4 anni e 6 mesi di effettivo servizio nelle attività descritte nel livello C.

#### LIVELLO E

Sono compresi in tale livello i lavoratori provenienti dal livello D che abbiano superato l'accertamento professionale previsto per accedere al livello E.

### Addetto amministrativo

#### LIVELLO F

Sono compresi in tale livello i lavoratori che abbiano superato l'accertamento professionale previsto per accedere al livello F, e che, in possesso di particolari conoscenze delle procedure di ufficio da applicare e/o di conoscenze tecnico/operative, svolgano, con definita autonomia, attività di concetto di tipo amministrativo/contabile, di supporto amministrativo o di carattere tecnico/amministrativo. Tali lavoratori possono essere presenti in tutte le aree aziendali svolgendo attività amministrative o tecniche/amministrative quali ad esempio: programmazione e budget, registrazioni contabili, espletamento procedure di acquisto, amministrazione del personale, analisi e aggiornamento tariffe commerciali, programmazione dei servizi telefonici, telex, telegrafici e nuovi servizi ed ogni altra attività simile di contenuto professionale equivalente.

#### LIVELLO G

Sono compresi in tale livello i lavoratori provenienti dal livello F che abbiano superato l'accertamento professionale previsto per accedere al livello G nonché i lavoratori che svolgono attività di particolare rilievo concettuale richiedenti conoscenze di tipo specialistico.

Specialista amministrativo

#### LIVELLO H

Sono compresi in tale livello i lavoratori che svolgono con particolare autonomia attività di tipo specialistico con un alto contenuto professionale quali ad esempio: service professionale ad altre funzioni aziendali, studio ed elaborazione di proposte specialistiche in materia fiscale e normativa, analisi gestionali, gestione finanziaria, interventi di auditing, evoluzione degli scenari economici/tecnologici del mercato, interventi formativi, interventi di analisi organizzativa o di sviluppo/gestione del personale, analisi e piani di marketing, programmazione servizi ed ogni altra attività simile di contenuto professionale equivalente.

#### LINEA PROFESSIONALE IMPIANTI TECNICI

Addetto impianti tecnici

#### LIVELLO B

Sono compresi in tale livello i lavoratori che, in possesso di conoscenze professionali di base, svolgono attività manuali di manutenzione edile e/o idraulica ovvero di tipo meccanico e/o elettrico su apparati di TLC e su impianti ausiliari.

#### LIVELLO C

Sono compresi in tale livello i lavoratori che abbiano maturato 3 anni di effettivo servizio nello svolgimento dei compiti descritti nel livello precedente e che svolgono attività manuali di installazione, montaggio e manutenzione di tipo meccanico, elettrico, edile, idraulico anche con l'utilizzo di macchine utensili e/o su apparati di tipo elettromeccanico o elettronico, o che siano addetti alla conduzione di impianti ausiliari ovvero a lavori tipografici.

#### LIVELLO D

Sono compresi in tale livello:

- 1) i lavoratori che abbiano maturato 4 anni e 6 mesi di effettivo servizio nello svolgimento dei compiti sopra descritti;
- 2) i lavoratori che, in possesso di conoscenze qualificate delle relative tecniche operative eseguono a titolo esemplificativo: disegni tecnici, bozzetti pubblicitari, bozze di stampa e lucidi anche con l'ausilio di specifici supporti informatici (posizione di lavoro: disegnatore).

#### LIVELLO E

Sono compresi in tale livello:

- 1) i lavoratori provenienti dal livello D punto 1) che, avendo maturato una completa conoscenza professionale, abbiano superato l'accertamento professionale previsto per accedere al livello E e svolgano prevalentemente attività di manutenzione su impianti ed apparati meccanici, idrici, termici, elettrici ed elettromeccanici, su generatori per la produzione di energia e relativi sistemi di telecontrollo, su componenti elettronici di impianti ed apparati e che inoltre svolgano attività di conduzione di impianti ausiliari e di presidio sui relativi sistemi di telecontrollo ed ogni altra attività similare di contenuto professionale equivalente;
- 2) i lavoratori che abbiano maturato 2 anni di effettivo servizio nello svolgimento delle attività descritte nel livello D punto 2).

#### LIVELLO F

Sono compresi in tale livello:

- 1) i lavoratori provenienti dal livello E punto 1) che abbiano superato l'accertamento professionale previsto per accedere al livello F e che, svolgendo direttamente le attività sopra descritte, possono anche guidare il lavoro di un gruppo di Addetti Impianti Tecnici;
- 2) i lavoratori provenienti dal livello E punto 2) che abbiano superato l'accertamento professionale previsto per accedere al livello F.

#### LIVELLO G

Sono compresi in tale livello:

- 1) i lavoratori che, avendo maturato una compiuta esperienza di lavoro, oltre a svolgere con autonomia ed iniziativa le attività proprie della linea, possono anche assumere una funzione di coordinamento;
- 2) i lavoratori che svolgono attività di particolare rilievo concettuale richiedenti conoscenze di tipo specialistico quali, a titolo esemplificativo: attività di progettazione, controllo delle realizzazioni e collaudo di impianti tecnologici, di impianti di energia ed opere immobiliari.

Specialista impianti tecnici

#### LIVELLO H

Sono compresi in tale livello i lavoratori che, nell'ambito delle attività proprie della qualifica di Addetto Impianti Tecnici livello G punto 2), svolgono con specifica autonomia attività richiedenti conoscenze specialistiche di rilievo e di alto contenuto tecnico/professionale.

### LINEA PROFESSIONALE TELECOMUNICAZIONI

Addetto Tlc

#### LIVELLO E

Sono compresi in tale livello i lavoratori che svolgono attività di manutenzione ed esercizio delle centrali di trasmissione e di commutazione e dei relativi sistemi di supervisione, ivi compresa l'attività di gestione traffico e di esercizio rete, nonché attività di installazione e manutenzione di componenti di impianti di TLC ed ogni altra attività similare di contenuto professionale equivalente.

#### LIVELLO F

Sono compresi in tale livello i lavoratori abbiano maturato un anno di effettivo servizio nel livello E.

#### LIVELLO G

Sono compresi in tale livello i lavoratori provenienti dal livello F che abbiano superato l'accertamento professionale previsto per accedere al livello G nonché i lavoratori che svolgono attività di particolare rilievo concettuale richiedenti conoscenze di tipo specialistico quali, a titolo esemplificativo: attività di progettazione di impianti o apparati di TLC, di definizione di tests di collaudo e loro esecuzione o supervisione nonché attività di ingegnerizzazione delle procedure di intervento su sistemi di TLC e supervisione.

#### Specialista Tlc

#### LIVELLO H

Sono compresi in tale livello i lavoratori che abbiano superato l'accertamento professionale previsto per accedere al livello H e che, nell'ambito delle attività proprie della qualifica di Addetto TLC, operano con particolare autonomia interventi che necessitano di conoscenze specialistiche di rilievo e di alto contenuto tecnico/professionale.

#### LINEA PROFESSIONALE RAPPORTI CLIENTELA

#### Addetto rapporti con la clientela

#### LIVELLO E

Sono compresi in tale livello i lavoratori che, in possesso di conoscenze specialistiche delle relative tecniche operative, svolgono prevalentemente:

- 1) le attività di commutazione telefonica o telex provvedendo all'interconnessione tra gli utenti e/o attività di informazione, di smistamento delle comunicazioni telefoniche urbane ed interurbane entranti ed uscenti dai centralini telefonici delle varie sedi aziendali, di assistenza commerciale e prestazioni a valore aggiunto, nonché le attività di assistenza tecnica al cliente ed ogni altra attività similare di contenuto professionale equivalente (posizione di lavoro: assistenza alla utenza);
- 2) le attività di commutazione di messaggio quali ad esempio: il ricondizionamento messaggi, il primo intervento per l'immediato ripristino della funzionalità dei sistemi, il salvataggio dei dati ed ogni altra attività similare di contenuto professionale equivalente (posizione di lavoro: assistente Ceram)

#### LIVELLO F

Sono compresi in tale livello:

- 1) i lavoratori provenienti dal livello E punto 1) che abbiano superato l'accertamento professionale previsto per accedere al livello F;

- 2) i lavoratori provenienti dal livello E punto 2) che abbiano superato l'accertamento professionale previsto per accedere al livello F;
- 3) i lavoratori che espletano, in modo prevalente, prestazioni a valore aggiunto che necessitano di conoscenze di tipo specialistico quali ad esempio il servizio di traduzione in linea (posizione di lavoro: traduttore in linea);
- 4) i lavoratori che sviluppano rapporti diretti con la clientela per la vendita di prodotti/servizi ITC (posizione di lavoro: venditore).

#### LIVELLO G

Sono compresi in tale livello:

- 1) i lavoratori che, oltre a svolgere le attività proprie della linea, svolgono una prevalente funzione di coordinamento (posizione di lavoro: coordinatore);
- 2) i lavoratori che svolgono attività di assistenza tecnica e di assistenza commerciale al cliente di rilevante complessità (posizione di lavoro: assistente alla clientela);
- 3) i lavoratori provenienti dal livello F punto 3) che abbiano superato l'accertamento professionale previsto per accedere al livello G;
- 4) i lavoratori provenienti dal livello F punto 4) che abbiano superato l'accertamento professionale per accedere al livello G nonché i lavoratori che sviluppano rapporti diretti con la clientela, per la vendita di prodotti/servizi ITC, gestendo le varie fasi del rapporto con il cliente con autonomia ed iniziativa nell'ambito delle direttive prefissate (posizione di lavoro: venditore senior).

Specialista rapporti con la clientela

#### LIVELLO H

Sono compresi in tale livello:

- 1) i lavoratori che svolgono attività di assistenza tecnica al cliente di alto contenuto professionale su sistemi complessi finalizzati ad una offerta integrata di servizi (posizione di lavoro: specialista assistenza tecnica);
- 2) i lavoratori che, avendo acquisito conoscenze specialistiche e di alto contenuto professionale, svolgono attività di vendita di prodotti/servizi ITC e gestiscono con particolare autonomia e rappresentatività le varie fasi del rapporto con il cliente (posizione di lavoro: specialista di vendita).

#### LINEA PROFESSIONALE SOFTWARE/EDP

Addetto software/Edp

#### LIVELLO E

Sono compresi in tale livello:

- 1) i lavoratori che, in possesso di conoscenze specialistiche delle relative tecniche operative, svolgono prevalentemente le attività inerenti alla gestione operativa dei mezzi elaborativi ed ausiliari presenti nei Centri Elaborazione Dati, esercendo le fasi operative sulle apparecchiature del Centro, svolgendo interventi di primo livello per il ripristino della funzionalità dei sistemi ed attività di schedulazione delle richieste di elaborazione. Tali lavoratori, dotati di conoscenze delle caratteristiche tecniche delle procedure di esercizio e dell'hardware utilizzato, curano inoltre la preparazione, l'inserimento dei lavori su elaboratore e la movimentazione dei supporti (posizione di lavoro: operatore EDP);
- 2) i lavoratori che svolgono prevalentemente attività di assistenza su programmi applicativi ad utenti aziendali ed interventi di primo

livello per il ripristino della funzionalità dei dispositivi di automazione d'ufficio (posizione di lavoro: focal point).

#### LIVELLO F

Sono compresi in tale livello:

- 1) i lavoratori provenienti dal livello E punto 1) che abbiano superato l'accertamento professionale previsto per accedere al livello F;
- 2) i lavoratori provenienti dal livello E punto 2) che abbiano superato l'accertamento professionale previsto per accedere al livello F;
- 3) i lavoratori ai quali sia affidata prevalentemente la manutenzione, la verifica qualità e la produzione di software gestionale, software di TLC, software di impianti di TLC e di impianti di telecontrollo, di procedure operative nonché la stesura e l'aggiornamento della relativa manualistica (posizione di lavoro: programmatore).

#### LIVELLO G

Sono compresi in tale livello:

- 1) i lavoratori provenienti dal livello F punti 2) e 3) che abbiano superato l'accertamento professionale previsto per accedere al livello G e che, svolgendo le attività sopra descritte, effettuino anche attività di analisi su parti di progetto (posizione di lavoro: programmatore analista);
- 2) i lavoratori che, oltre a svolgere attività inerenti la gestione operativa, possono anche assumere funzioni di coordinamento degli addetti alla gestione dei mezzi elaborativi ed ausiliari dei Centri Elaborazione Dati, curando inoltre la pianificazione delle richieste di elaborazione ed i rapporti con le unità aziendali interessate a procedure elaborative (posizione di lavoro: operatore EDP esperto / coordinatore);
- 3) i lavoratori che svolgono prevalentemente attività di progettazione, installazione e manutenzione del software di base (posizione di lavoro: sistemista).

Specialista software/Edp

#### LIVELLO H

Sono compresi in tale livello:

- 1) i lavoratori, provenienti dal livello G punto 1), che abbiano superato l'accertamento professionale previsto per accedere al livello H e che espletino attività di analisi e programmazione sia per lo sviluppo che per la manutenzione del software gestionale, software di TLC, software di impianti di TLC e di impianti di telecontrollo curando anche la definizione di tests di qualità dei programmi e svolgendo una attività di raccordo tra le varie linee aziendali per i processi di informatizzazione e di automazione d'ufficio (posizione di lavoro: analista);
- 2) i lavoratori, provenienti dal livello G punto 3), che abbiano superato l'accertamento professionale previsto per accedere al livello H e che, svolgendo le attività sopra descritte, abbiano acquisito una specifica autonomia e conoscenze specialistiche di rilievo e di alto contenuto professionale nonché svolgano attività di coordinamento di progetti sistemistici (posizione di lavoro: sistemista).

Vice capo ufficio

#### LIVELLO H

Sono compresi in tale livello i lavoratori che, oltre a svolgere le attività proprie della linea di appartenenza, avendo maturato un

adeguato grado di professionalità, autonomia e conoscenza funzionale e interfunzionale, svolgono anche compiti di coordinamento.

#### Responsabile professionale

##### LIVELLO I

Sono compresi in tale livello i lavoratori che svolgono funzioni di coordinamento e/o partecipazione a progetti o attività professionali finalizzate al conseguimento di obiettivi di cui rispondono in maniera diretta. Tali lavoratori assumono la responsabilità funzionale delle risorse di volta in volta assegnate ai progetti/attività e il controllo gestionale sullo stato di avanzamento degli stessi, garantendo inoltre la collaborazione nella valutazione delle risorse umane coordinate.

##### LIVELLO L

Sono compresi in tale livello i lavoratori la cui attività è connotata da una particolare complessità del ruolo, dalle maggiori capacità organizzative, dalle più elevate competenze e conoscenze specialistiche richieste, dal grado di autonomia dimostrato nella realizzazione di obiettivi di interesse strategico e comunque nella realizzazione di programmi/progetti di rilevante importanza per lo sviluppo dell'azienda.

#### Responsabile di funzione

##### LIVELLO I

Sono compresi in tale livello i lavoratori che assumono la responsabilità diretta circa la gestione e la valutazione delle risorse umane assegnate, l'utilizzo delle risorse tecniche e dei risultati conseguiti dalla funzione gestita.

##### LIVELLO L

Sono compresi in tale livello i lavoratori la cui attività è connotata da una particolare complessità del ruolo e ampiezza manageriale, dall'elevato grado di capacità gestionale e organizzativa, dal coordinamento di unità organizzative di particolare complessità.

III) Per le qualifiche sottoelencate vengono indicati i tempi di effettivo servizio, trascorsi i quali, il lavoratore viene assegnato al livello di inquadramento progressivamente crescente fino a raggiungere quello massimo stabilito, in relazione al suo completo sviluppo professionale, nonché all'esperienza e all'autonomia acquisita.

ADDETTO SERVIZI AZIENDALI Liv. A la permanenza massima nel livello A è di 2 anni di effettivo servizio

ADDETTO IMPIANTI TECNICI Liv. B la permanenza massima nel livello B è di 3 anni di effettivo servizio

ADDETTO SERVIZI AZIENDALI Liv. C punto 2) la permanenza massima nel livello C è di 4 anni e 6 mesi di effettivo servizio

ADDETTO ATTIVITA' SEGRETARIALI Liv. C

ADDETTO ATTIVITA' AMMINISTRATIVE Liv. C

ADDETTO IMPIANTI TECNICI Liv. C

ADDETTO IMPIANTI TECNICI Liv. D      la permanenza massima nel livello D  
punto 2)                                    è di 2 anni di effettivo servizio

ADDETTO TELECOMUNICAZIONI Liv. E      la permanenza massima nel livello E  
   è di 1 anno di effettivo servizio.

#### IV) ACCERTAMENTI PROFESSIONALI

Qualifiche per le quali è previsto l'accertamento di idoneità professionale per il passaggio al livello superiore:

Addetto Attività Segretariali dal livello D al livello E;  
Addetto Attività Segretariali dal livello E ad Addetto Segretariale livello F;  
Addetto Segretariale dal livello F al livello G;  
Addetto Attività Amministrative dal livello D al livello E;  
Addetto Attività Amministrative dal livello E ad Addetto Amministrativo livello F;  
Addetto Amministrativo dal livello F al livello G;  
Addetto Impianti Tecnici dal livello D punto 1) al livello E;  
Addetto Impianti Tecnici dal livello E punto 1) al livello F;  
Addetto Impianti Tecnici dal livello E punto 2) al livello F;  
Addetto Telecomunicazioni dal livello F al livello G;  
Addetto Telecomunicazioni dal livello G a Specialista di Telecomunicazioni livello H;  
Addetto Rapporti con la Clientela dal livello E punto 1) al livello F;  
Addetto Rapporti con la Clientela dal livello E punto 2) al livello F;  
Addetto Rapporti con la Clientela dal livello F punto 3) al livello G;  
Addetto Rapporti con la clientela dal livello F punto 4) al livello G;  
Addetto Software/EDP dal livello E punto 1) al livello F;  
Addetto Software/EDP dal livello E punto 2) al livello F;  
Addetto Software/EDP dal livello F punto 2) e punto 3) ai livello G;  
Addetto Software/EDP dal livello G punto 1) e punto 3) a Specialista Software/EDP livello H.

#### Addetto Attività Segretariali

In presenza di effettive esigenze tecnico-organizzative verificate dalla Società con cadenza di norma biennale, e comunque non superiore a due anni, si prevede il passaggio al livello E, tramite accertamento, dei lavoratori con qualifica di Addetto Attività Segretariale che abbiano maturato almeno 3 anni di effettivo servizio nel livello D, se in possesso di diploma di scuola media superiore, o che abbiano comunque maturato almeno 8 anni di effettivo servizio in Azienda.

L'accertamento sarà finalizzato a verificare le capacità del lavoratore ed il grado di conoscenze professionali proprie del livello superiore.

In presenza di effettive esigenze tecnico-organizzative verificate dalla Società con cadenza di norma biennale, e comunque non superiore a due anni, si prevede il passaggio al livello F, tramite accertamento, dei lavoratori con qualifica di Addetto Attività Segretariale che abbiano maturato almeno 3 anni di effettivo servizio nel livello E se in possesso di diploma di scuola media superiore, ovvero, se privi di tale titolo, che abbiano maturato almeno 5 anni di effettivo servizio nel livello E.

L'accertamento sarà finalizzato a verificare le capacità del lavoratore ed il grado di conoscenze professionali proprie del livello superiore.

#### Addetto Segretariale

In presenza di effettive esigenze tecnico-organizzative verificate dalla Società con cadenza di norma biennale, e comunque non superiore a due anni, si prevede la possibilità di passaggio al liv. G, tramite accertamento, dei lavoratori con qualifica di Addetto Segretariale che abbiano maturato almeno 5 anni di effettivo servizio nel livello F, se in possesso di diploma di scuola media superiore, ovvero, se privi di tale titolo, che abbiano maturato almeno 7 anni di effettivo servizio nel livello F.

L'accertamento sarà finalizzato a verificare le capacità del lavoratore ed il grado di conoscenze professionali proprie del livello superiore.

#### Addetto Attività Amministrative

In presenza di effettive esigenze tecnico-organizzative verificate dalla Società con cadenza di norma biennale, e comunque non superiore a 2 anni, si prevede il passaggio al liv. E, tramite accertamento, dei lavoratori con qualifica di Addetto Attività Amministrative che abbiano maturato almeno 3 anni di effettivo servizio nel livello D, se in possesso di diploma di scuola media superiore, o che abbiano comunque maturato almeno 8 anni di effettivo servizio in Azienda.

L'accertamento sarà finalizzato a verificare le capacità del lavoratore ed il grado di conoscenze professionali proprie del livello superiore.

In presenza di effettive esigenze tecnico-organizzative verificate dalla Società con cadenza di norma biennale, e comunque non superiore a 2 anni, si prevede il passaggio al liv. F, tramite accertamento, dei lavoratori con qualifica di Addetto Attività Amministrative che abbiano maturato almeno 3 anni di effettivo servizio nel livello E, se in possesso di diploma di scuola media superiore, ovvero, se privi di tale titolo, che abbiano maturato almeno 5 anni di effettivo servizio nel livello E.

L'accertamento sarà finalizzato a verificare le capacità del lavoratore ed il grado di conoscenze professionali proprie del livello superiore.

#### Addetto Amministrativo

In presenza di effettive esigenze tecnico-organizzative verificate dalla Società con cadenza di norma biennale, e comunque non superiore a 2 anni, si prevede il passaggio al liv. G, tramite accertamento, dei lavoratori con qualifica di Addetto Amministrativo che abbiano maturato almeno 5 anni di effettivo servizio nel livello F, se in possesso di diploma di scuola media superiore, ovvero, se privi di tale titolo, che abbiano maturato almeno 7 anni di effettivo servizio nel livello F.

L'accertamento sarà finalizzato a verificare le capacità del lavoratore ed il grado di conoscenze professionali proprie del livello superiore.

#### Addetto Impianti Tecnici

In presenza di effettive esigenze tecnico-organizzative verificate dalla Società con cadenza di norma biennale, e comunque non superiore a 2 anni, si prevede il passaggio al liv. E, tramite accertamento, dei lavoratori con qualifica di Addetto Impianti Tecnici di liv. D punto 1) che oltre a svolgere i compiti propri del livello di appartenenza siano in grado, per approfondita esperienza di lavoro e completa conoscenza degli strumenti e/o delle apparecchiature affidate, di svolgere anche interventi di tipo tecnico o manuale che richiedano adeguate cognizioni

teoriche ed appropriate valutazioni concettuali.

Il possesso di tali requisiti sarà verificato dall'Azienda attraverso un esame riservato a coloro che abbiano maturato almeno 5 anni di effettivo servizio nel livello D.

In presenza di effettive esigenze tecnico-organizzative verificate dalla Società con cadenza di norma biennale, e comunque non superiore a 2 anni, si prevede il passaggio al liv. F, tramite accertamento, dei lavoratori con qualifica di Addetto Impianti Tecnici liv. E punto 1) che abbiano maturato almeno 4 anni di effettivo servizio nel livello E.

L'accertamento sarà finalizzato a verificare le capacità del lavoratore ed il grado di conoscenza teorica degli apparati e delle relative tecniche operative di intervento proprie del livello superiore.

Infine ogni anno si prevede il passaggio al liv. F, tramite accertamento, dei lavoratori con qualifica di Addetto Impianti Tecnici liv. E punto 2) che abbiano maturato almeno 3 anni e 6 mesi di effettivo servizio nel livello E.

L'accertamento sarà finalizzato a verificare le capacità del lavoratore ed il grado di conoscenze professionali proprie del livello superiore.

#### Addetto Tlc

Ogni anno si prevede il passaggio al livello G, tramite accertamento degli Addetti TLC che abbiano maturato almeno 2 anni di effettivo servizio nel livello F.

L'accertamento sarà finalizzato a verificare le capacità del lavoratore ed il grado di conoscenze professionali proprie del livello superiore con particolare riguardo alla visione sistemica dei processi.

Inoltre, in presenza di effettive esigenze tecnico-organizzative, verificate dalla Società con cadenza di norma biennale, e comunque non superiore a 2 anni, si prevede il passaggio al livello H, tramite accertamento, degli Addetti TLC che abbiano maturato almeno 4 anni di effettivo servizio nel livello G.

L'accertamento sarà finalizzato a verificare le capacità del lavoratore ed il grado di conoscenze professionali proprie del livello superiore con particolare riguardo alla capacità di gestione di sistemi complessi ed integrati finalizzata ad una visione sistemica dei processi di telecomunicazioni.

#### Addetto Rapporti con la Clientela

Ogni anno si prevede il passaggio al liv. F, tramite accertamento, dei lavoratori con qualifica di Addetto Rapporti con la Clientela livello E punto 1) che abbiano maturato almeno 3 anni e 6 mesi di effettivo servizio nel livello E.

L'accertamento sarà finalizzato a verificare le capacità relazionali del lavoratore ed il grado di conoscenza delle relative tecniche operative/commerciali.

Ogni anno si prevede il passaggio al liv. F, tramite accertamento, dei lavoratori con qualifica di Addetto Rapporti con la Clientela livello E punto 2) che abbiano maturato almeno 3 anni e 6 mesi di effettivo servizio nel livello E.

L'accertamento sarà finalizzato a verificare le capacità relazionali

del lavoratore ed il grado di conoscenza teorica dei sistemi e delle relative tecniche operative/commerciali.

Inoltre, in presenza di effettive esigenze tecnico-organizzative verificate dalla Società con cadenza di norma biennale, e comunque non superiore a 2 anni, si prevede il passaggio al liv. G, tramite accertamento, dei lavoratori con qualifica di Addetto Rapporti con la Clientela liv. F punto 3).

Tale accertamento sarà finalizzato a verificare il possesso di una più ampia ed approfondita conoscenza di tipo specialistico caratterizzante il profilo professionale del livello Superiore.

Infine, in presenza di effettive esigenze tecnico-organizzative verificate dalla Società con cadenza di norma biennale, e comunque non superiore a 2 anni, si prevede il passaggio al livello G, tramite accertamento, dei lavoratori con qualifica di Addetto Rapporti con la Clientela livello F punto 4) che abbiano maturato almeno 2 anni di effettivo servizio nella posizione di lavoro.

Tale accertamento sarà finalizzato a verificare la capacità del lavoratore a gestire in modo autonomo il rapporto con il cliente e la piena conoscenza delle relative tecniche commerciali.

#### Addetto Software/EDP

Ogni anno si prevede il passaggio al livello F, tramite accertamento, dei lavoratori con qualifica di Addetto Software/EDP livello E punto 1) che abbiano maturato almeno 3 anni e 6 mesi di effettivo servizio nel livello E.

L'accertamento sarà finalizzato a verificare le capacità del lavoratore ed il possesso delle conoscenze proprie del livello superiore.

In presenza di effettive esigenze tecnico-organizzative verificate dalla Società con cadenza di norma biennale, e comunque non superiore a 2 anni, si prevede il passaggio al livello F, tramite accertamento, dei lavoratori con qualifica di Addetto Software/EDP livello E punto 2) che abbiano maturato almeno 3 anni di effettivo servizio nel livello E.

L'accertamento sarà finalizzato a verificare le capacità del lavoratore ed il possesso delle conoscenze proprie del livello superiore.

Ogni anno si prevede il passaggio al livello G, tramite accertamento, dei lavoratori con qualifica di Addetto Software/EDP livello F punto 2) e punto 3) che abbiano maturato almeno un anno di effettivo servizio nel livello F.

Tale accertamento sarà finalizzato a verificare il possesso delle conoscenze proprie del livello superiore.

Inoltre, a fronte di effettive esigenze tecnico-organizzative verificate dalla Società con cadenza di norma biennale, e comunque non superiore a 2 anni, si prevede il passaggio al livello H, tramite accertamento, dei lavoratori con qualifica di Addetto Software/EDP che abbiano maturato almeno 4 anni di effettivo servizio nel livello G punto 1).

L'accertamento sarà finalizzato a verificare le capacità del lavoratore ed il grado di conoscenze professionali proprie del livello superiore con particolare riguardo alle capacità di analisi e gestione di progetti software.

Infine, a fronte di effettive esigenze tecnico/organizzative verificate dalla Società con cadenza di norma biennale, e comunque non superiore a 2 anni, si prevede il passaggio al livello H, tramite accertamento, dei lavoratori con qualifica di Addetto Software/EDP che abbiano maturato almeno 4 anni di effettivo servizio nel livello G punto 3).

L'accertamento sarà finalizzato a verificare le capacità del lavoratore ed il grado di conoscenze professionali proprie del livello superiore con particolare riferimento alle capacità di pianificazione ed ottimizzazione delle risorse elaborative e di ripristino delle funzionalità del sistema.

- V) In attuazione di quanto disposto dall'art. 2 della legge 190/1985 sono considerati "quadri" i lavoratori inquadrati nel livello L che svolgono, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi aziendali con autonomia nella gestione di risorse ovvero nello svolgimento di mansioni con contenuto specialistico particolarmente elevato.

In particolare, appartengono alla categoria dei "quadri" quei lavoratori che svolgono un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi della Società, gestendo e coordinando unità organizzative di particolare complessità e/o gestendo programmi/progetti di significativo interesse aziendale, esplicando funzioni specialistiche di interesse strategico per la Società, ovvero gestendo rapporti di considerevole rilievo con terzi.

In relazione alle peculiari caratteristiche della Società ed in ragione della elevata articolazione professionale e della rilevante complessità organizzativa, si conviene di individuare un'area quadri nell'ambito del livello I in cui collocare quelle figure professionali che svolgono funzioni richiedenti un elevato grado di conoscenza professionale a carattere ancorché interdisciplinare ed un alto grado di autonomia.

Tale individuazione sarà effettuata dalla Società, entro il 30 giugno 1993, secondo i criteri riportati nella lettera aggiuntiva "Area Quadri" del 24 dicembre 1992.

#### ASPETTI NORMATIVI

##### FORMAZIONE

In considerazione della natura dei compiti e delle responsabilità affidati ai quadri la Società metterà in atto azioni formative di supporto volte al mantenimento ed all'arricchimento delle conoscenze e a facilitare la comprensione dei mutamenti tecnologici ed organizzativi.

##### INFORMAZIONE

In relazione alla rilevanza delle funzioni attribuite ai quadri finalizzate allo sviluppo e all'attuazione degli obiettivi aziendali, la Società utilizzerà appositi strumenti informativi idonei a fornire agli interessati gli elementi necessari per il più adeguato svolgimento delle responsabilità affidate.

##### RESPONSABILITA' CIVILE E PENALE

Ai quadri sarà garantita la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili e penali, che non abbiano come controparte la Società, per cause non dipendenti da colpa grave o dolo

e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

#### BREVETTI

Fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritto d'autore viene riconosciuta ai quadri, previa specifica autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa o di svolgere relazioni in ordine a ricerche o lavoro afferenti le attività.

L'attribuzione della qualifica di quadro, secondo quanto definito nei primi due commi del presente articolo, è stata effettuata dalla Società con decorrenza 1.1.1990.

#### Art. 23 - ORARIO DI LAVORO

All'ora stabilita per l'inizio del lavoro, il lavoratore deve trovarsi al posto assegnatogli e deve iniziare il lavoro stesso; egli ha l'obbligo di non abbandonarlo senza permesso fino al momento fissato per la cessazione.

Nel caso di lavoro a turno ciascuna unità del turno cessante non può abbandonare il suo posto di lavoro e le sue mansioni se non quando sia stata sostituita dalla corrispondente unità del turno successivo, restando inteso che il prolungamento del normale orario di lavoro verrà considerato come straordinario. In linea normale, i turni di servizio devono essere compilati almeno per la durata di una settimana ed esposti in apposito quadro sul luogo del lavoro.

La durata normale dell'orario di lavoro effettivo è di 38 ore settimanali.

A partire dal 1° gennaio 1990, la durata dell'orario di lavoro viene fissata in 39 ore settimanali per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia ed in 45 ore settimanali di effettiva disponibilità per gli autisti e le guardie notturne. Le ore effettivamente richieste e prestate in eccedenza alle 39 settimanali saranno retribuite con un compenso pari a quello previsto per il lavoro straordinario.

Le eventuali pause intermedie, richieste e concesse per la refezione, sono escluse dall'orario di lavoro e dovranno essere restituite con prestazioni di pari durata. In mancanza di tale restituzione si procederà alla trattenuta della corrispondente quota di retribuzione nel mese di gennaio di ciascun anno con riferimento all'anno precedente.

Nella scelta delle giornate si cercherà di evitare il giorno domenicale.

Per esigenze di lavoro particolari, diversi accordi potranno essere concordati localmente con le Organizzazioni Sindacali stipulanti.

Gli orari settimanali di lavoro sono dalla Società articolati di norma in orari giornalieri costanti od in modo che siano osservati, comunque nella media, i limiti delle prestazioni effettive sopra specificate. Resta inoltre inteso che, anche nel caso in cui l'orario settimanale di lavoro sia concentrato in un numero di giornate inferiore a sei, saranno considerati "lavorativi" - a tutti gli effetti contrattuali - i giorni non festivi della settimana.

Nel quadro del comune impegno di realizzare articolazioni dell'orario di lavoro funzionali alle esigenze del servizio ed al suo miglioramento, le parti concordano sulla necessità che siano attuate soluzioni corrispondenti ai fini predetti; i nuovi schemi di orario e/o di turnazioni e le relative

modalità di attuazione, costituiranno oggetto di confronto con le strutture delle OO.SS. stipulanti secondo le procedure di cui all'art. 3, punto 3) dell'Accordo Interconfederale 18 aprile 1966.

#### Art. 24 - DOVERI DEL PERSONALE

Il lavoratore deve:

- a) eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle disposizioni ricevute;
- b) osservare l'orario di servizio ottemperando alle norme di controllo stabilite per ciascun Servizio od Ufficio (registro o fogli di presenza, orologio registratore, ecc.);
- c) ispirare la sua attività nell'intento costante di cooperare all'incremento della Società e alla regolarità dei suoi servizi;
- d) comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi, inferiori e del pubblico;
- e) astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona con particolare riferimento a quelle manifestazioni riconducibili a forme di molestie sessuali;
- f) serbare il segreto su tutto ciò che concerne gli affari e le operazioni sociali e, in particolare modo, anche nei riguardi di altri lavoratori della Società, sulla corrispondenza telegrafica, a prescindere dalle responsabilità previste dalle leggi;
- g) avere la massima cura per tutti gli apparecchi, oggetti, immobili di proprietà della Società, rispondendo pecuniariamente - salvo le maggiori responsabilità - dei danni arrecati per sua colpa, mediante trattenute mensili di ammontare non superiore al 4% della retribuzione, previa comunicazione del relativo addebito;
- h) uniformarsi all'ordinamento gerarchico della Società nei rapporti attinenti al servizio.

#### Art. 25 - DOVERI DEL PERSONALE

Al lavoratore è vietato:

- a) di accettare compensi, di qualsiasi specie, per fatti e rapporti inerenti ai suoi doveri di ufficio;
- b) di trasmettere telegrammi che non siano stati regolarmente registrati o che non abbiano stretta attinenza col servizio della Società;
- c) di introdurre nei locali della Società persone estranee senza l'esplicito consenso dei dirigenti responsabili;
- d) di promuovere qualsiasi forma di colletta o sottoscrizione, vendita di biglietti o di oggetti nei locali della Società o fra i suoi lavoratori, o di parteciparvi, salvo esplicita autorizzazione da parte della Società;
- e) di attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni estranee al lavoro stesso;

- f) di avvalersi dei mezzi di comunicazione e di quanto è di proprietà della Società per ragioni che non siano di servizio;
- g) di trattenersi sul posto di lavoro oltre l'orario normale quando non debba prestare lavoro straordinario richiesto o confermato per iscritto dalla Società, salvo nel caso previsto dal comma 2 dell'art. 23;
- h) di esplicare, sia direttamente, sia per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività che siano in contrasto od in concorrenza con gli interessi della Società o da cui possa derivare nocumento al servizio;
- i) di non ottemperare alle comandate operate dalla Società in adesione alle previsioni di cui all'Accordo in allegato 1 realizzato in applicazione a quanto disposto dalla Legge n. 146 del 12 giugno 1990.

#### Art. 26 - MANSIONI DEL PERSONALE

Le mansioni alle quali ciascun lavoratore deve attendere sono indicate in modo sommario dalla declaratoria di livello e dalla qualifica nella quale è inquadrato, pur potendo essere diverse a seconda del Servizio o dell'Ufficio presso il quale presta la sua opera.

Il lavoratore che presta servizio presso una Stazione, Centro od Ufficio, può essere adibito all'espletamento di una qualsiasi mansione purché inerente al livello di appartenenza, salvo quanto previsto all'art. 27.

#### Art. 27 - MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

Il lavoratore, in relazione alle esigenze della Società, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al suo livello purché tale mutamento non comporti una menomazione morale o un peggioramento economico.

Al lavoratore che sia assegnato a svolgere temporaneamente mansioni inerenti ad un livello superiore, che sostanzialmente comporti maggiore responsabilità oppure che richieda una particolare specializzazione professionale, deve essere corrisposta, per tutta la durata dello svolgimento di tali mansioni, in aggiunta alla sua retribuzione, una indennità temporanea pari alla differenza tra i minimi di stipendio contrattuali dei rispettivi due livelli, detratto l'eventuale aumento di merito.

Trascorso un periodo di tre mesi dall'assegnazione a mansioni superiori, avverrà il passaggio al corrispondente livello, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, puerperio, licenza straordinaria, richiamo alle armi.

Nell'ipotesi di sostituzione temporanea in conseguenza di assenze per malattia, infortunio, puerperio, licenza straordinaria, avverrà il passaggio del lavoratore al livello superiore, solo quando la sostituzione oltrepassi di quindici giorni il termine massimo di assenze consentito dalle norme del presente Contratto di Lavoro per ciascuna causale, purché il sostituto abbia svolto le mansioni di livello superiore per mesi sei, se dei livelli L, I e H e per mesi tre se di altro livello.

Il diritto di cui ai precedenti capoversi, viene riconosciuto anche nei casi in cui la sostituzione avvenga ad intervalli per un periodo di 180

giorni nel corso di dodici mesi consecutivi per mansioni di altro livello.

#### Art. 28 - PASSAGGIO DA UN RAMO AD UN ALTRO DELL'ATTIVITA' SOCIALE

La Società esaminerà le richieste dei lavoratori per l'impiego in un altro ramo dell'attività sociale.

Il personale del ramo traffico e tecnico che abbia prestato servizio in turno per un periodo non inferiore a 15 anni, può chiedere di essere trasferito in un impiego corrispondente del ramo amministrativo - contabile o in un altro impiego del ramo del traffico e tecnico. La Società, al verificarsi di opportunità favorevoli alle richieste, esaminerà tali domande di trasferimento ad altro settore dell'attività sociale, nell'ambito del livello di appartenenza, tenendo conto dei requisiti professionali, dell'anzianità di servizio e dell'età.

Il personale del ramo traffico e tecnico che abbia prestato servizio in turno per un periodo non inferiore a 15 anni, divenuto fisicamente meno atto al servizio stesso, può chiedere di essere trasferito ad un corrispondente impiego del ramo amministrativo - contabile o ausiliario del traffico. La Società, qualora rilevi dai requisiti professionali degli interessati, un interesse del servizio nel diverso impiego richiesto, darà la precedenza all'accoglimento di queste richieste rispetto a quelle del comma precedente.

La Società, anche prima del termine indicato, qualora vi siano posizioni di lavoro da ricoprire, può destinare a mansioni prettamente o prevalentemente amministrativo-contabili (o ausiliarie del traffico), quei lavoratori dei rami di traffico e tecnico che siano divenuti fisicamente meno atti al servizio in detti rami e che dimostrino capacità ed attitudini a lavori di natura amministrativo-contabile (o ausiliarie del traffico).

#### Art. 29 - VIAGGI E MISSIONI

La Società, per esigenze di servizio, può inviare in missione il proprio personale fuori sede sia all'interno della Repubblica Italiana che all'estero.

Al lavoratore inviato in missione, oltre al rimborso delle spese effettive di viaggio, spetterà un rimborso giornaliero a piè di lista delle spese sostenute e documentate, con massimale e modalità concordati aziendali.

La durata della missione si computa dall'ora di partenza dalla sede a quello di ritorno in sede.

La missione superiore a ore 12 si calcola come giornata intera. La missione uguale o inferiore a 12 ore si calcola per mezza giornata, purché con ciò il numero di giornate liquidate non risulti inferiore a quello delle notti comprese nella missione.

Al personale in missione non compete, per i giorni di lontananza dalla normale sede di lavoro, l'indennità contributo mensa di cui all'articolo 13.

Non danno luogo a trattamento di trasferta gli spostamenti fra le varie località appartenenti alla stessa sede (Roma, Milano, Palermo) per i quali viene rimborsata al lavoratore la sola spesa di trasporto, a meno che la Società non vi provveda con mezzi propri o da essa predisposti.

Chiarimento a verbale

A) Per sede di Roma si intendono la Direzione Generale, in tutte le sue articolazioni, i Centri Operativi di Roma con tutte le loro articolazioni.

Per sede di Milano si intendono i Centri Operativi di Cassina de' Pecchi e gli Uffici di Milano.

Per sede di Palermo si intendono i Centri Operativi di Palermo.

B) In relazione alla stretta vicinanza tra i vari comuni dell'hinterland milanese, gli spostamenti dalla sede di Milano nei comuni limitrofi danno diritto al trattamento di missione soltanto qualora avvengano in un raggio superiore a 40 Km. dalla sede stessa.

#### Art. 30 - TRASFERIMENTI

Il lavoratore, per esigenze di servizio, potrà essere trasferito da una sede sociale ad un'altra; la Società cercherà di contemperare le esigenze di servizio con l'interesse personale del lavoratore.

Il lavoratore, trasferito per esigenze di servizio, conserva, in quanto più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità o 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 ricorrano nella nuova destinazione.

Il trasferimento deve essere tempestivamente comunicato per iscritto al lavoratore.

In caso di trasferimento per ragioni di servizio è dovuto il trattamento di trasferta per giorni dieci al lavoratore senza congiunti conviventi e per giorni venti al lavoratore con congiunti conviventi, oltre cinque giorni per ognuno dei primi tre congiunti e due per ognuno dei rimanenti congiunti oltre i tre, sempre che siano conviventi del lavoratore e con lui si trasferiscano.

Inoltre, per effettuare il trasloco, la Società accorderà al lavoratore le seguenti licenze straordinarie retribuite:

- a) giorni tre oltre il viaggio al lavoratore senza congiunti conviventi;
- b) giorni sei oltre il viaggio al lavoratore con congiunti conviventi.

Qualora, per effetto del trasferimento per esigenze di servizio, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

Al lavoratore che viene trasferito saranno corrisposte le spese di viaggio e di trasporto per sé e per le persone di famiglia conviventi a carico e per gli effetti familiari (mobili, bagagli ecc;) previsti 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.

Al lavoratore trasferito a domanda compete il 50% del trattamento di trasferta e delle spese come sopra indicato.

Al lavoratore trasferito non a domanda, che venga licenziato per motivi non disciplinari, competerà oltre al trattamento di fine rapporto di cui

all'art. 45, il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute per sé e per i familiari a carico per il rientro nella precedente residenza. Inoltre, quando il lavoratore di cui al presente comma abbia provveduto, entro sei mesi dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro all'effettivo movimento delle masserizie, avrà pure diritto al rimborso sulla base preventivamente concordata con la Società delle spese sopportate per il trasporto dalla località di trasferimento alla precedente residenza.

In caso di morte del lavoratore, pendente il rapporto di lavoro, le norme di cui al precedente comma saranno applicate nei riguardi dei congiunti già conviventi a carico, sempreché questi si siano trasferiti congiuntamente con il lavoratore e abbiano coabitato con lo stesso.

Al lavoratore trasferito per servizio che rinunci al trasporto del mobilio - in quanto ne disponga effettivamente in proprio - la Società corrisponderà una indennità pari ad una mensilità di retribuzione se coniugato o avente congiunti a carico o a mezza mensilità se non coniugato.

#### Art. 31 - TRASFERIMENTO ALL'ESTERO

La posizione economica e giuridica del personale che accetti di essere trasferito in una Stazione od Ufficio della Società all'estero, sarà regolata, per il periodo di permanenza all'estero, da singolo contratto individuale da stipulare con la Società stessa.

Per il periodo di tale permanenza il presente Contratto Collettivo di Lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti salvo che per l'anzianità di servizio e per la previdenza; esso riprenderà vigore a tutti gli effetti dal giorno del rimpatrio dall'estero del lavoratore.

#### Chiarimento a verbale

Le parti sono d'accordo che la Società e le competenti Organizzazioni dei lavoratori predisporranno, dopo la firma del presente Contratto, uno schema di contratto tipo per i lavoratori che saranno trasferiti all'estero. Detto schema servirà per la stipulazione dei contratti individuali.

#### Art. 32 - LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Il lavoratore non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere lavoro straordinario, festivo e notturno salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

E' riconosciuto lavoro straordinario soltanto quello disposto espressamente da un superiore con le modalità stabilite dalla Società:

a) si considera lavoro straordinario quello compiuto dal lavoratore oltre il normale orario di lavoro di cui all'art. 23 del presente contratto. Di norma esso sarà effettuato in collegamento con l'orario ordinario. Fatte salve le esigenze particolari connesse con l'espletamento del servizio, non potranno essere richieste prestazioni di lavoro straordinario pro-capite eccedenti le 220 ore annue. I lavoratori che effettuino turni rotativi, qualora siano chiamati a prestare lo straordinario non in collegamento con il proprio orario di lavoro ordinario dovranno essere, di norma, impegnati per una prestazione straordinaria di almeno tre ore;

b) si considera lavoro festivo quello compiuto dal lavoratore nelle

domeniche, nei giorni di riposo settimanale compensativo, quello compiuto negli altri giorni riconosciuti festivi a tutti gli effetti civili e, limitatamente alle ore pomeridiane, quello svolto nei giorni ad orario ridotto;

c) si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 22 e le ore 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. Ogni ora di lavoro straordinario, festivo e notturno sarà compensata con la retribuzione oraria di cui all'art. 20 composta a questi fini da: stipendio di tabella, più aumenti periodici di anzianità, più assegni di merito e ad personam, più indennità di contingenza, più quota della 13a mensilità, più importo mensile del premio annuo, fino al 31 dicembre 1992, maggiorata delle percentuali di cui alla seguente tabella:

1) lavoro straordinario diurno	30%
2) lavoro notturno	45%
3) lavoro straordinario notturno in turni non avvicendati	65%
4) lavoro straordinario notturno in turni avvicendati	60%
5) lavoro festivo diurno	50%
6) lavoro festivo notturno	79%

La percentuale maggiore assorbe la percentuale minore.

Chiarimento a verbale

Ai fini del compenso per le ore straordinarie, per il lavoro festivo e notturno, il conteggio delle ore medesime verrà effettuato su base mensile cumulandosi le ore prestate nel mese stesso.

Nei conteggi mensili la frazione di mezz'ora sarà considerata come mezz'ora intera.

Il compenso per le ore straordinarie, per il lavoro festivo o notturno verrà conteggiato ad ogni fine mese e sarà pagato al più tardi entro il mese successivo.

Qualsiasi richiesta per mancata retribuzione di lavoro straordinario, festivo o notturno deve essere fatta nota alla Società per iscritto dal dipendente interessato entro il mese successivo a quello in cui al più tardi, doveva essere effettuato il pagamento.

#### Art. 33 - RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI

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.

Al personale è dovuto per ogni settimana di lavoro un riposo di 24 ore consecutive; detto riposo, salve le deroghe previste dalla legge, dovrà essere dato normalmente la domenica. E' fatta eccezione per i lavoratori addetti alle trasmissioni telegrafiche e telefoniche e ai lavori connessi in genere con il servizio del traffico per i quali il riposo settimanale è ammesso in giorno diverso dalla domenica che in tale caso è considerato giorno lavorativo, mentre è considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo settimanale, durante il quale non può essere richiesta prestazione alcuna, salvo nei casi eccezionali previsti dalla legge.

A detti lavoratori, ove prestino servizio di domenica in orario ordinario, sarà corrisposta una maggiorazione pari al 30% della quota oraria dello stipendio, dell'indennità di contingenza e, fino al 31 dicembre 1992, del premio annuo mensilizzato per ogni ora di servizio prestato in tale giorno, salvo i casi in cui spetti uno dei compensi previsti per il lavoro festivo dall'art. 32.

Si stabilisce in particolare che i lavoratori di cui al comma precedente:

1) ove prestino servizio nei seguenti giorni festivi:

- 1° gennaio;
- Epifania;
- Pasqua;
- lunedì dopo Pasqua;
- 25 aprile;
- 1° maggio;
- 15 agosto;
- 1° novembre;
- 8 dicembre;
- Natale;
- 26 dicembre;
- ricorrenza del Santo Patrono della città;

nonché eccezionalmente nei giorni di riposo settimanale, per ogni ora di effettivo servizio prestato avranno diritto, in aggiunta alla normale retribuzione, alle maggiorazioni di cui al punto 5) - ovvero al punto 6) in caso di lavoro notturno - della tabella indicata nell'art. 32;

2) nel caso che non prestino servizio nelle festività indicate al numero 1), in quanto fruiscano del riposo settimanale, avranno diritto ad un altro giorno di riposo compensativo entro i trenta giorni successivi. In mancanza di tale riposo compensativo la Società corrisponderà una giornata supplementare di retribuzione con la maggiorazione percentuale prevista per il lavoro straordinario (punto 1) della tabella indicata nell'art. 32;

3) nel caso che non prestino servizio nelle festività nazionali e infrasettimanali, nonché nella festività del Santo Patrono, in quanto fruiscano di seconda libertà comunque denominata, avranno diritto ad un compenso pari a quello previsto dall'art. 1 dell'Accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

In sostituzione delle sopresse festività religiose, di cui al combinato disposto della Legge 5 marzo 1977, n. 54 e D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 nonché 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, saranno corrisposte le corrispondenti quote di retribuzione (100%).

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.

A decorrere dal 1986, ai lavoratori verrà corrisposto, per le due domeniche in cui vengono celebrate le ex festività nazionali del 2 giugno e del 4 novembre, il compenso previsto per le festività coincidenti con la domenica dall'Accordo Interconfederale del 3 dicembre 1954.

#### Chiarimento a verbale

A) Al principio di ogni anno la Società redigerà una apposita tabella con l'elenco dei giorni festivi stabiliti dallo Stato agli effetti civili e che saranno considerati tali per tutto il personale non turnista.

Fra i detti giorni si includerà il giorno dopo Pasqua, il giorno dopo Natale e quello della festa del Santo Patrono della città.

La Società nella tabella annuale suddetta comprende anche le seguenti giornate considerate, in omaggio alle consuetudini, semifestive e nelle quali l'orario giornaliero è ridotto a metà: 14 agosto, 24 dicembre, 31 dicembre. Conseguentemente i lavoratori assegnati ad orari che non prevedono di fruire di semifestività hanno diritto a permessi compensativi per un totale di 19 ore annuali; i lavoratori assegnati ad orari che prevedono di fruire di semifestività hanno diritto a permessi per un totale di 4 ore annuali. Detti permessi, che non potranno avere durata superiore ad un orario giornaliero nell'arco feribile, saranno previamente richiesti dagli interessati e concessi dalle rispettive Direzioni locali, compatibilmente con le esigenze di servizio, e dovranno essere fruiti entro ogni anno solare, non essendo ammessi nè il godimento nell'anno successivo nè la compensazione con la retribuzione.

I turni comandati per assicurare il servizio nella metà considerata festiva non danno però luogo a riposo compensativo.

B) La percentuale di cui al comma 2 del presente articolo sarà elevata al 35% qualora lo stesso lavoratore, dopo aver prestato servizio ordinario in due domeniche dello stesso mese solare, sia impegnato in ulteriore servizio ordinario nelle altre domeniche del mese stesso, fermo restando il 30% per le prime due domeniche.

#### Art. 34 - FERIE

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio effettivamente compiuto ad un periodo di riposo fruibile a giorni interi, con decorrenza della retribuzione, di 26 giorni lavorativi (che possono essere conteggiati anche mediante le corrispondenti ore lavorative).

Durante il primo anno di servizio il lavoratore può richiedere il godimento delle ferie soltanto per i giorni di cui ha maturato il diritto; successivamente, dopo il primo anno di servizio prestato, gli è data facoltà di richiedere ogni anno l'intero periodo di ferie spettantegli, cumulando a tal fine anche la quota di ferie afferente ai sei mesi successivi alla data di godimento.

E' rimessa alla Società la fissazione della data del periodo feriale annuale per ciascun lavoratore.

Il lavoratore ha però facoltà di far conoscere i suoi desideri circa tale data alla Società, dalla quale saranno tenuti nella possibile considerazione compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il periodo feriale viene normalmente concesso intero e nel periodo dal 1° maggio al 15 ottobre inclusi.

Al lavoratore che all'atto della prenotazione delle ferie dichiara di fruire, in tutto o in parte, del periodo feriale spettantegli in epoca diversa da quella compresa nell'arco feribile normalmente previsto (1° maggio - 15 ottobre) sarà riconosciuto il beneficio di un ulteriore giorno

di ferie per ogni otto giorni di ferie - anche non consecutivi - non fruiti nel suddetto arco feribile normale.

Detti benefici non si applicano a coloro che, pur avendo prenotato le ferie in tutto o in parte fuori dell'arco feribile normale, abbiano comunque beneficiato nel periodo compreso fra il 1° maggio ed il 15 ottobre di licenze straordinarie di almeno 10 giorni con o senza assegni per qualsiasi titolo (tranne che per lutto).

Non è ammessa rinuncia espressa o tacita al diritto alle ferie, nè la compensazione delle stesse con retribuzione in denaro, né il recupero negli anni successivi.

In caso di malattia o infortunio che non abbia reso possibile l'inizio delle ferie, il godimento di esse potrà avere luogo a guarigione avvenuta anche entro il primo semestre dell'anno successivo; in difetto, e per questa sola ipotesi, sarà corrisposto al lavoratore un indennizzo pari alla retribuzione dovuta per il periodo di ferie.

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 previo accordo con la Società.

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

La risoluzione per qualsiasi motivo del rapporto di lavoro non pregiudica il diritto alle ferie e, pertanto, in tal caso, il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di anzianità di servizio maturati. Nel caso che il lavoratore abbia già fruito delle ferie, verrà dedotto dalla sua liquidazione l'importo equivalente alle giornate eventualmente fruito in più di quelle che gli sarebbero spettate.

#### Chiarimento a verbale

I) La malattia di seria entità, che comporti un periodo di degenza, insorta durante il periodo feriale, determina la sospensione del decorso dello stesso, quando si verificano le seguenti condizioni:

- 1) nel caso in cui il lavoratore fruisca delle ferie nella località dove ha la sua residenza ovvero in una città ove abbia sede un Ufficio della Società, e la malattia insorta abbia determinato un periodo effettivo di degenza di almeno sette giorni;
- 2) nel caso in cui il lavoratore fruisca delle ferie in località diversa da quella sopra indicata, qualora la malattia insorta abbia determinato il ricovero in ospedale o in casa di cura per una degenza di almeno cinque giorni.

Ove non si verificano le predette condizioni, la Società valuterà volta per volta se computare o meno nel periodo feriale le eventuali malattie di seria entità e di durata comunque non inferiore a giorni dodici.

In ogni caso, l'insorgenza della malattia dovrà essere comunicata alla Società entro e non oltre il secondo giorno dal suo verificarsi.

Successivamente dovrà essere confermata da certificazione medica o dell'ospedale (o casa di cura) in caso di ricovero. Le certificazioni mediche per semplici degenze, senza ricovero, rilasciate in località

diverse dalle sedi di nostri Uffici, dovranno essere emesse o convalidate dall'Ufficiale Sanitario o dal Medico Condotta del luogo.

I lavoratori ammessi ad indennità malattia da parte dell'INPS dovranno altresì rispettare le norme consuete ai fini della denuncia della malattia a detto istituto.

Resta infine inteso che qualora non sia stato espressamente autorizzato dalla Società 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.

In tal caso il lavoratore usufruirà successivamente - anche fuori del periodo feribile - del residuo di ferie, previa tempestiva prenotazione del periodo per conciliarne la concessione con le esigenze di servizio e i turni di ferie già stabiliti.

II) Al lavoratore autorizzato con motivata prescrizione dei 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 extra feriale, il trattamento economico di malattia sarà corrisposto nella misura del 80% della retribuzione, con deduzione dallo stesso di quanto il lavoratore abbia diritto a percepire da istituti assicurativi, previdenziali o assistenziali.

La domanda alla Società dovrà essere avanzata con congruo anticipo rispetto all'inizio del previsto periodo di cura, 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 L. 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.

#### Art. 35 - SERVIZIO MILITARE

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro del dipendente ed il relativo trattamento è regolato dalle disposizioni di legge in vigore all'atto del richiamo.

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva - in conformità del D.L. del C.P. dello Stato 13 settembre 1946, n. 303 - sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo del servizio militare di leva ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto e il tempo trascorso in servizio militare di leva fino alla presentazione di cui al comma successivo è computato agli effetti dell'anzianità.

Si intende risolto il rapporto di lavoro del dipendente che non si ponga a disposizione della Società entro 30 giorni dalla data di congedo o

dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo.

#### Art. 36 - LICENZE STRAORDINARIE E PERMESSI

In casi speciali, su domanda dell'interessato, possono essere concesse dalla Società ai lavoratori non in prova brevi licenze straordinarie con o senza corresponsione della retribuzione.

Al lavoratore colpito da grave lutto familiare (genitori, coniuge, figli o fratelli) sarà concessa una licenza straordinaria - retribuita per il lavoratore non in prova - di giorni 7 più l'eventuale viaggio fino ad un massimo di 10 giorni complessivi: tale licenza sospende il decorso del periodo feriale.

Resta inteso che, qualora non sia stato espressamente autorizzato dalla Società 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 licenza straordinaria.

In tal caso il lavoratore usufruirà successivamente - anche fuori del periodo feriale - del residuo di ferie, previa tempestiva prenotazione del periodo per conciliarne la concessione con le esigenze di servizio e i turni di ferie già stabiliti.

Al lavoratore che contragga matrimonio è concessa una licenza straordinaria di giorni 15, retribuita per il lavoratore non in prova, dedotto quanto eventualmente corrisposto a tale titolo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore in servizio una giornata di permesso con corresponsione della retribuzione, entro 10 giorni dall'evento.

Al lavoratore che ne faccia domanda la Società potrà accordare brevi permessi limitatamente a qualche ora per motivi ritenuti giustificati dalla Società con facoltà di non corrispondere la retribuzione o di recupero.

Le licenze o permessi contemplati nel presente articolo non sono computabili in conto delle ferie annuali.

#### Art. 37

Al lavoratore non in prova che lo richieda potrà essere concesso dalla Società, per gravi giustificati motivi, un periodo di licenza straordinaria fino ad un massimo di dodici mesi senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità e, comunque, soltanto dopo che il lavoratore abbia già fruito delle ferie.

Per i lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali, ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, ovvero siano chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni previste dall'art. 31 Legge 20 maggio 1970, n. 300.

#### TOSSICODIPENDENZA

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà concedere al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza un solo periodo di licenza

straordinaria senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, della durata massima di 36 mesi, per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute idonee.

L'Azienda potrà concedere, inoltre, al lavoratore che ne faccia richiesta una licenza straordinaria senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza della anzianità della durata complessiva non superiore a 12 mesi, motivata dalla comprovata necessità di assistere familiari a carico che, risultando in condizioni documentate di tossicodipendenza, effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche individuate dalla Legge 26.6.1990, n. 162.

Il lavoratore che, al termine della licenza straordinaria o del periodo di aspettativa di cui al presente articolo, non riprenda servizio sarà considerato dimissionario.

#### Art. 38 - ASSENZE

Il lavoratore assente dal servizio, deve darne avviso immediato e giustificare l'assenza non oltre il secondo giorno salvo il caso di giustificato impedimento.

Qualora l'assenza sia motivata da malattia, il lavoratore deve darne avviso immediato e giustificarla con inoltro di certificazione medica e contestuale comunicazione telefonica alla Società della relativa prognosi non oltre il secondo giorno, salvo il caso di giustificato impedimento. La Società ha il diritto di fare eseguire una visita medica di controllo, secondo le norme di legge. Le medesime modalità dovranno essere eseguite nei casi di prosecuzione della malattia.

Le assenze ingiustificate, indipendentemente dalla trattenuta della corrispondente retribuzione, possono dare luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari.

Il lavoratore che risulti assente ingiustificato dal servizio o 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. 39 - TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia tale da costituire impedimento alla prestazione del servizio stesso, 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.

Nei suddetti periodi l'anzianità decorre ad ogni effetto.

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.

Il trattamento di cui al precedente 1° 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.

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 prevista dal presente contratto.

Scaduti i termini massimi indicati al precedente 1° 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.

Chiarimento a verbale

Nei casi in cui, a seguito di infortuni sul lavoro o di malattia, sia residua al lavoratore una invalidità permanente parziale, la Società esaminerà la possibilità di adibirlo ad altre mansioni confacenti con la ridotta capacità lavorativa.

Disposizione transitoria

Il periodo di 18 mesi consecutivi (c.d. fascia di malattia), di cui al precedente 4° comma, decorrerà, per ciascun lavoratore, a partire dal primo evento morboso, di qualsiasi entità, successivo alla data di stipula del vigente Contratto collettivo di Lavoro.

Art. 40 - TUTELA DELLA MATERNITA'

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio la Società corrisponderà alla lavoratrice la retribuzione mensile 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. 41 - INFORTUNI

Il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro, anche leggero, ha l'obbligo di avvertire o fare avvertire immediatamente il Capo dell'Ufficio o del Servizio dal quale dipende, o, in sua assenza, chi lo sostituisce.

Nei casi di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, al lavoratore soggetto per legge all'assicurazione obbligatoria contro gli

infortuni, la Società conserverà il posto fino alla guarigione clinica secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e corrisponderà l'intera retribuzione per il detto periodo, con deduzione di quanto egli abbia diritto a percepire a titolo di retribuzione dall'istituto assicuratore contro gli infortuni per indennità temporanea per tale periodo.

Chiarimento a verbale

Nel caso in cui a seguito d'infortunio sul lavoro sia residua al lavoratore una invalidità che comporti il diritto al collocamento obbligatorio, la Società ne assicura l'impiego in mansioni confacenti con la ridotta capacità lavorativa.

Nei casi in cui, a seguito d'infortuni sul lavoro o di malattia, sia residua al lavoratore una minore invalidità permanente, la Società esaminerà ogni possibilità di adibirlo ad altre mansioni confacenti con la ridotta capacità lavorativa.

#### Art. 42 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Ogni mancanza deve essere contestata per iscritto al lavoratore entro le successive venticinque giornate di effettiva presenza in servizio dall'accertamento del fatto, in modo che a questi, prima dell'applicazione del provvedimento disciplinare - e comunque entro e non oltre sei giorni dal ricevimento della contestazione - sia data la possibilità di esporre ogni elemento a sua discolpa.

Le mancanze del lavoratore a seconda della loro gravità possono essere punite dalla Società con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e) licenziamento, con preavviso o senza preavviso, ai sensi delle vigenti norme di legge.

L'importo della multa, dedotto quanto eventualmente dovuto dal lavoratore per risarcimento di danni o per altri titoli, sarà versato a istituzioni assistenziali interne.

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

La multa può essere inflitta per mancanze che non rivestano particolare gravità.

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da uno a dieci giorni si applica nei casi di recidiva in mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione di sanzioni minori o per mancanze più gravi.

Il lavoratore sottoposto a procedimento penale deve darne immediata comunicazione alla Società. Fatti salvi i poteri disciplinari della Società relativamente ai fatti commessi, il suddetto lavoratore potrà essere sospeso dal lavoro con retribuzione, in attesa dell'esito del relativo giudizio.

Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze - relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto - le quali siano così

gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

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

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. Agli stessi fini, al personale di nuova assunzione viene consegnato come previsto dall'art. 1, comma 3°, copia del presente contratto.

#### Art. 43 - RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro tra la Società e il personale, escluso quello in prova, viene risolto:

- a) per licenziamento;
- b) per dimissioni;
- c) per licenziamento disposto ai sensi dell'art. 42;
- d) per morte del lavoratore.

Nei primi due casi la risoluzione non può venire da nessuna delle due parti senza preavviso o indennità sostitutiva di esso nei termini e nella misura rispettivamente stabiliti negli articoli seguenti.

#### Art. 44 - PREAVVISO

Fatta eccezione per quanto disposto dall'art. 42, il rapporto di lavoro non può essere risolto dalla Società senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

- I) Per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non abbiano raggiunto i cinque anni di servizio:
  - a) 2 mesi per i lavoratori dei livelli L, I, H;
  - b) 1 mese e mezzo per i lavoratori dei livelli G, F, E;
  - c) 1 mese per i lavoratori dei livelli D, C, B, A.
- II) Per i lavoratori che hanno raggiunto il 5° anno e non superato il 10°:
  - a) 3 mesi e mezzo per i lavoratori dei livelli L, I, H;
  - b) 2 mesi e mezzo per i lavoratori dei livelli G, F, E;
  - c) 1 mese e mezzo per i lavoratori dei livelli D, C, B, A.
- III) Per i lavoratori che hanno superato il 10° anno di servizio:
  - a) 5 mesi per i lavoratori dei livelli L, I, H;
  - b) 4 mesi per i lavoratori dei livelli G, F, E;
  - c) 3 mesi per i lavoratori dei livelli D, C, B, A.

In caso di dimissioni i termini di preavviso dovuti dal lavoratore sono

ridotti alla metà delle misure suddette.

I termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 16 di ciascun mese.

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

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, sarà conteggiato ai fini della determinazione della durata del servizio e quindi agli effetti delle ferie, dei dodicesimi della tredicesima e della quattordicesima mensilità, degli aumenti periodici di anzianità.

Ai fini della indennità sostitutiva di preavviso, la retribuzione mensile precisata all'art. 19 è calcolata, a questi soli fini, moltiplicando l'importo per 14 e dividendo il prodotto per 12. Sarà tenuto conto, inoltre, della frazione di aumento periodico di cui all'art. 14, maturata all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

A detta retribuzione sarà aggiunto l'importo del compenso di lavoro notturno ordinario ove corrisposto nell'ultimo mese di servizio.

Al lavoratore che abbia prestato lavoro notturno ordinario in un triennio consecutivo di servizio compreso negli ultimi sei anni precedenti la data di risoluzione del rapporto di lavoro, sarà calcolato nella retribuzione relativa alla indennità sostitutiva di preavviso, l'importo di un trentaseiesimo dell'ammontare dei compensi percepiti per lavoro notturno ordinario nei tre anni più prossimi alla data di risoluzione del rapporto: detto importo - maggiorato di un suo dodicesimo - sarà riconosciuto nella retribuzione relativa alla indennità sostitutiva di preavviso al lavoratore che non abbia prestato lavoro notturno ordinario nell'ultimo mese di servizio o lo abbia prestato in quantità tale da determinargli un compenso inferiore all'importo medio sopra indicato.

In caso di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, qualora l'interessato abbia dichiarato di proseguire volontariamente nel trattamento di previdenza, la Società corrisponderà all'interessato stesso l'importo equivalente ai contributi a carico della Società per il periodo corrispondente al preavviso non prestato sulla base dell'imponibile dell'ultimo mese di servizio.

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.

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.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

#### Art. 45 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto sulla base di quanto disciplinato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Dal trattamento di fine rapporto viene detratta, a tutti gli effetti,

l'anticipazione eventualmente corrisposta al lavoratore nel corso del rapporto di lavoro.

La Società è tenuta a rilasciare al lavoratore all'atto della liquidazione un prospetto dal quale risulta la somma a lui spettante con la indicazione dei vari elementi che la compongono. In caso di disaccordo sull'entità della liquidazione la Società intanto dovrà corrispondere la parte non in contestazione.

#### Art. 46 - INDENNITA' IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore spetterà:

- a) agli aventi causa, contemplati nel trattamento di previdenza di cui alla Legge 4 dicembre 1956, n. 1450, quanto previsto dalla legge stessa e sue successive modifiche che dovessero intervenire;
- b) al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, la indennità di preavviso e il trattamento di fine rapporto di cui agli articoli 44 e 45. In mancanza dei predetti congiunti le indennità saranno devolute secondo le norme del Codice Civile.

La Società, per far luogo alla liquidazione di cui al punto b), richiederà la prescritta documentazione.

#### Art. 47 - PREVIDENZA

Il personale della Italcable è iscritto al "Fondo per le Pensioni al personale addetto ai Pubblici Servizi di Telefonia", con l'osservanza delle norme legislative che regolano detto Fondo.

Non sono compresi nella disciplina di cui al presente articolo i lavoratori in prova e quelli con contratto a termine. I lavoratori che abbiano superato favorevolmente il periodo di prova e siano stati confermati in servizio a tempo indeterminato sono iscritti al Fondo con decorrenza dalla data di assunzione.

#### Art. 48 - CERTIFICATO DI LAVORO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa la Società, all'atto della cessazione del rapporto stesso e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per i diritti che ne derivano, ha l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore, presso l'Ufficio dal quale questi dipendeva al momento della risoluzione del rapporto, un certificato contenente la indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nella Società e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

#### Art. 49 - CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELLA SOCIETA'

La cessione o trasformazione in qualsiasi modo della Società non risolve di per sé il contratto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del subentrante.

Art. 50 - TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE E RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata delle ore di lavoro di cui all'art. 23 disposta dalla Società o dalle competenti autorità, la retribuzione mensile per tutti i lavoratori non dovrà subire riduzione.

Nel caso però di sospensione di lavoro, la retribuzione mensile sarà diminuita delle eventuali indennità specifiche di cui all'art. 13 del presente Contratto.

Art. 51 - INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI E SOSTITUZIONE DEI PRECEDENTI CONTRATTI

Le disposizioni del presente Contratto, sia nella sfera di ogni materia regolata, come nel loro complesso, sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma restando la conservazione delle condizioni individuali derivanti da pattuizioni singole e salvo quanto disposto espressamente in contrario, il presente Contratto Collettivo uniforme 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. 52 - COMMISSIONE INTERPRETATIVA

Le divergenze che insorgessero sull'interpretazione del presente Contratto saranno esaminate da una Commissione paritetica che sarà costituita da un numero di membri nominati dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Contratto, uno per ogni organizzazione, e di altrettanti membri nominati dalla Associazione Sindacale dell'Azienda.

La Commissione dovrà essere convocata entro il termine massimo di due mesi dalla data della richiesta.

Qualora la Commissione paritetica di cui sopra non riuscisse a raggiungere una comune interpretazione, le parti si accorderanno sulla scelta di un membro esterno, il quale di diritto sarà Presidente della Commissione; in mancanza di accordo, le parti richiederanno congiuntamente alla Corte di Appello di Roma la designazione del Presidente, scelto fra i Magistrati del Foro di Roma, anche in quiescenza, particolarmente competente in materia di controversie di lavoro.

La carica di componente la Commissione è gratuita, tranne per l'eventuale Presidente, membro esterno, al quale dovrà essere corrisposto un onorario che sarà - in ogni caso - per metà a carico dell'Associazione Sindacale della Società e per metà a carico in solido fra le Organizzazioni dei Lavoratori.

La Commissione deciderà senza formalità di procedura ed inappellabilmente sulla interpretazione del presente Contratto.

Le parti stipulanti si impegnano a riconoscere ed osservare quale

espressione della loro volontà contrattuale, quella che sarà dichiarata dalla suddetta Commissione.

La costituzione di tale Commissione non modifica i compiti demandati alle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

#### Art. 53 - RELAZIONI SINDACALI

##### AFFISSIONI

Presso ciascuna sede, o posto isolato di lavoro, sarà messo a disposizione dei Sindacati firmatari del presente Contratto un apposito albo murale perché, a firma dei responsabili delle rispettive Segreterie, vi possano essere affissi i loro comunicati di carattere sindacale, dandone tempestivamente comunicazione e copia alla Direzione locale.

##### TRATTENUTE PER CONTRIBUTI SINDACALI

Per la riscossione dei contributi sindacali, la Società provvederà a trattenere sulla retribuzione del singolo lavoratore, che ne faccia richiesta, l'importo del contributo associativo al Sindacato cui è iscritto. Tale richiesta deve essere avanzata direttamente da ogni lavoratore con le modalità in atto e può essere disdetta in qualsiasi momento.

I contributi trattenuti saranno mensilmente versati dalla Società in un conto corrente bancario o postale, indicato da ciascuna Organizzazione Sindacale interessata.

##### PERMESSI SINDACALI

Per il periodo di tempo impiegato dal lavoratore, che, ricoprendo cariche sindacali, sia delegato a trattative sindacali con la corrispondente Associazione del datore di lavoro o con la Società, a seguito di convocazione da parte di queste, saranno concessi permessi retribuiti a tutti gli effetti, previa tempestiva richiesta di ciascun Sindacato.

Con decorrenza 1° gennaio 1986, a ciascuna delle tre Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto Collettivo di Lavoro saranno concessi, per l'espletamento di funzioni sindacali, permessi retribuiti a tutti gli effetti, sino ad un massimo, per anno solare di 7.500 ore complessive, distribuite a livello territoriale secondo misure comunicate alla Società dalle Organizzazioni Sindacali nel mese di gennaio di ogni anno.

I permessi sindacali previsti dal Contratto sono comprensivi di quelli derivanti da disposizioni di legge relative ai componenti di rappresentanze sindacali aziendali.

Le ore di permesso non usufruite nell'anno solare non potranno cumularsi con quelle spettanti successivamente.

I Sindacati comunicheranno preventivamente alla Società i nominativi dei lavoratori membri di organi direttivi centrali e periferici autorizzati a fruire dei suindicati permessi, nonché le successive variazioni dei nominativi stessi.

I Sindacati comunicheranno preventivamente, altresì, il nominativo del responsabile dell'Organizzazione che firmerà la richiesta scritta dei permessi sindacali retribuiti e quelli di due eventuali sostituti del responsabile in parola, con l'intesa che tale richiesta sarà avanzata con

la tempestività necessaria al rispetto delle esigenze di servizio e, comunque, in via normale con almeno 24 ore di anticipo.

Le richieste di permesso, qualora non risultino osservate le disposizioni relative ai due commi precedenti, si intenderanno non pervenute e l'Azienda, pertanto, non vi darà seguito.

#### ASSEMBLEE

Le Organizzazioni nazionali dei lavoratori che sono parte stipulante del Contratto possono chiedere di indire per le unità produttive, fuori dell'orario di lavoro, in locali di cui la Società abbia la disponibilità, assemblee del personale dipendente della Società stessa che sia libero dal servizio.

Le assemblee, la convocazione delle quali dovrà essere, di norma, unitaria, possono svolgersi anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno solare, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Tali riunioni dovranno aver luogo alla fine o all'inizio dei periodi di lavoro.

I predetti Sindacati, attraverso le proprie Organizzazioni territoriali, dovranno, salvo casi particolari, presentare la richiesta con un preavviso minimo di due giorni rispetto alla data prevista di convocazione.

Detta richiesta dovrà indicare gli argomenti posti all'ordine del giorno dell'assemblea; sarà altresì data comunicazione alla Direzione dei dirigenti sindacali non appartenenti all'Azienda che prenderanno parte alla riunione.

Gli argomenti dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro.

Compete alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di curare il corretto andamento delle assemblee.

Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle stesse saranno concordate con la Direzione aziendale locale 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.

#### Art. 54 - DIRITTO ALLO STUDIO - LAVORATORI STUDENTI

1) I lavoratori che intendono frequentare corsi di studio derivanti da disposizioni di legge presso istituti pubblici o riconosciuti legalmente, potranno fruire, dietro richiesta, di permessi retribuiti, fino ad un ammontare massimo di 150 ore triennali pro-capite, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno, a condizione che il relativo corso cui il lavoratore intende iscriversi comporti la frequenza per un numero di ore almeno pari a 300.

2) I lavoratori che potranno allontanarsi dal servizio per frequentare i corsi di studio indicati non dovranno superare, nel corso del triennio, il 2% del totale dei lavoratori impiegati in ciascuna unità produttiva.

Il totale delle assenze dal servizio, in seguito all'utilizzazione dei permessi di cui sopra, non potrà superare, in ciascuna giornata, l'1% del totale del personale di ciascuna unità produttiva.

- 3) I permessi retribuiti saranno concessi compatibilmente con le esigenze del servizio.
- 4) I lavoratori interessati dovranno inoltrare domande, tramite le segreterie delle unità di appartenenza, alla Direzione Centrale del Personale certificando l'avvenuta iscrizione al corso, gli attestati mensili di effettiva frequenza con indicazione delle ore relative.
- 5) Nel caso in cui il numero dei richiedenti risultasse superiore alla percentuale massima indicata nel punto 2), la precedenza nella utilizzazione dei permessi retribuiti, fermo restando il limite percentuale giornaliero sopra previsto, avverrà sulla base della data di presentazione della relativa domanda; a parità di data di presentazione, avranno precedenza i lavoratori con maggiore età e, a parità di età, si farà riferimento alla maggiore anzianità di servizio.
- 6) Per quanto concerne i lavoratori studenti, la presente normativa non è cumulabile con le disposizioni di cui all'art. 10 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, né con i benefici normativi di cui al testo aziendale 22 marzo 1973.

#### Art. 55 - AMBIENTE

Al fine di effettuare un monitoraggio costante delle problematiche afferenti l'ambiente di lavoro e delle implicazioni attinenti alla tutela dell'integrità fisica e della salute dei lavoratori, viene costituito un sistema di prevenzione che si esplica attraverso un complesso di attività realizzate dalla Società, costituite da:

- a) attuazione delle misure di sicurezza e igiene previste dalla legge mediante l'effettuazione di controlli preventivi o periodici volti alla valutazione sotto il profilo ambientale e/o sanitario dei fattori di rischio eventualmente rilevabili negli impianti, nelle specifiche attività lavorative o all'interno delle sedi di lavoro;
- b) individuazione di mezzi di protezione personale idonei a prevenire rischi infortunistici e a tutelare la salute dei lavoratori nonché adozione di attrezzature, arredi e dotazioni idonei sotto il profilo dell'ergonomia, della sicurezza e dell'igiene del lavoro;
- c) informazione ai lavoratori circa i rischi connessi all'attività lavorativa, la presenza di eventuali fattori di rischio negli ambienti di lavoro anche mediante specifiche attività formative finalizzate a rendere edotti gli stessi dell'utilizzo di mezzi protettivi.

Per rendere effettiva la tutela dei lavoratori in ordine alla prevenzione antinfortunistica e alla sicurezza sul lavoro i lavoratori stessi sono tenuti al pieno rispetto delle norme 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.

Viene costituita ai sensi dell'art. 9 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 una commissione ambiente, per ogni sede (Roma, Milano, Palermo), composta in modo paritetico da 3 rappresentanti della Società e da 3 delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Nella consapevolezza che l'evoluzione dello scenario tecnologico e delle problematiche di carattere ambientale e/o sanitario nonché il rapido evolversi della legislazione vigente richiedono una più incisiva presenza degli organismi preposti alla prevenzione ed alla tutela della salute dei lavoratori, le parti, nel ribadire la validità dell'esperienza maturata

dalla commissione ambiente, convengono sull'opportunità di arricchire e potenziare le competenze della commissione stessa in modo da realizzare un più completo ed efficace presidio delle problematiche ambientali.

A tal fine alla commissione viene affidato il conseguimento degli obiettivi di seguito indicati:

- garantire, in conformità a quanto previsto dall'art. 9 della legge n.300/70, il controllo dell'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attivazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- conoscere ed esaminare in via preventiva le problematiche inerenti l'ambiente, l'ergonomia, la sicurezza, l'igiene del lavoro e le barriere architettoniche al fine di valutarne i diversi aspetti e proporre conseguentemente l'adozione di idonei interventi migliorativi;
- individuare e promuovere adeguati interventi di informazione e formazione circa l'applicazione e l'osservanza delle norme di legge ed aziendali 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.

A cadenza quadrimestrale viene inoltre prevista la possibilità di riunioni congiunte delle Commissioni Ambiente Territoriali, rappresentate, per ciascuna delle parti stipulanti, da un solo delegato per ogni singola Commissione, per particolari valutazioni relative a problematiche ambientali, di sicurezza e igiene a carattere nazionale con particolare riferimento alle tematiche relative al piano di medicina preventiva per gli addetti a VDT, all'individuazione di univoche procedure di espletamento delle indagini e dei monitoraggi ambientali, nonché la definizione dei dati standard che qualificano i parametri fisici di idoneità degli ambienti di lavoro (microclima, illuminamento e rumore).

#### Art. 56 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Le norme del presente contratto hanno scadenza al 31 dicembre 1995. Fatte salve le diverse decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, le norme del presente contratto avranno applicazione dalla data di stipula del presente accordo di rinnovo e scadenza al 31 dicembre 1995, fermi restando per il precedente periodo i trattamenti e le disposizioni previsti dal Contratto collettivo di lavoro 5 dicembre 1989.

Il presente contratto si intenderà rinnovato di anno in anno, ove non sia data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata.

La parte che denuncia il contratto è tenuta a presentare, entro i termini di scadenza del presente contratto, le nuove proposte.

#### ALLEGATI

- 1) Accordo sulla regolamentazione del diritto di sciopero di cui alla Legge 146/1990
- 2) Orario di lavoro della Direzione Generale
- 3) Vestiario

## ALLEGATO 1

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

premesse

- che l'art. 1, punto 1 della legge 12 giugno 1990 n. 146 relativa all'esercizio del diritto di sciopero considera tra i servizi pubblici essenziali quelli volti a garantire il godimento del diritto della persona, costituzionalmente tutelato, alla libertà di comunicazione;
- che la Società Italcable gestisce il pubblico servizio di Telecomunicazioni Internazionali per effetto della convenzione con il Ministero delle Poste e Telecomunicazioni;
- che l'art. 2, punto 2, della stessa legge obbliga le imprese erogatrici dei servizi e le rappresentanze sindacali aziendali a concordare nei Contratti Collettivi, sentite le Organizzazioni degli utenti, le prestazioni indispensabili nonché le modalità e le procedure di erogazione che sono tenute ad assicurare in caso di astensioni collettive dal lavoro;
- che l'art. 19, punto 1 della citata legge, prevede che entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge stessa le parti provvedano a stipulare i Contratti Collettivi e a sottoscrivere gli accordi di cui al comma 2 dell'art. 2;
- che è ritenuta comune l'opportunità di prevedere momenti di verifica, a richiesta delle parti, finalizzati a salvaguardare l'aderenza dell'Accordo alle finalità di tutela stabilite dalla Legge, anche in relazione ad eventuali modifiche tecnico-organizzative o correlate a modifiche contrattuali;
- che gli incontri tenuti in sede aziendale e presso la Commissione di Garanzia, nonché le indicazioni fornite dalla stessa Commissione hanno consentito di verificare compiutamente le reciproche disponibilità e di superare la contrapposizione tra le rispettive posizioni iniziali consentendo alle parti di convenire sulla necessità dei presidi individuati per i settori aziendali relativi alle attività di presidio e di maintenance;
- che la Commissione di Garanzia su richiesta delle parti ha emanato un lodo in merito alle prestazioni indispensabili da assicurare in merito al servizio telefonico da operatore e alla gestione del traffico.

Le parti stipulanti convengono quanto segue:

tenuto conto della specificità del servizio erogato e della peculiarità delle tecnologie connesse al funzionamento dello stesso (centrali di TLC, sistemi di supervisione, ecc.), i presidi individuati per i Centri di Roma, Milano e Palermo, unitamente alla numerosità ed alla qualificazione professionale delle risorse previste, necessari per garantire le prestazioni indispensabili previste dalla legge sono definiti con le seguenti modalità:

ATTIVITA' DI PRESIDIO

CTRM - RETE

Presidi da attivare contestualmente all'inizio dell'astensione dal lavoro

SETTORI		ATTIVITA' DI PRESIDIO LUN-DOM
1240 *	m	1 AD TLC
	p	1 AD TLC
	n	1 AD TLC
RPVC *	m	1 AD TLC
	p	1 AD TLC
	n	1 AD TLC
5ESS	m	1 AD TLC
	p	1 AD TLC
	n	1 AD TLC
TRASMISS. *	m	1 AD TLC
	p	1 AD TLC
	n	1 AD TLC
DATI	m	1 AD TLC
	p	1 AD TLC
	n	1 AD TLC
VFT-PLESSEY	m	1 AD TLC
	p	1 AD TLC
	n	1 AD TLC
CERAM 3	m	1 CARC
	p	1 CARC
	n	1 CARC
SALA CONTROLLI	m	2 AD IMP TEC
	p	2 AD IMP TEC
	n	2 AD IMP TEC
RETE/NEMA GESTIONE RETE	m	1 AD TLC
	p	1 AD TLC
	n	1 AD TLC
CENTRALINO	m	1 UNITA'
	p	1 UNITA'
	n	1 UNITA'

\* I presidi indicati con asterisco saranno unificati a partire dalla data di effettiva integrazione dei relativi organici.

Presidi da attivare in caso di astensione dal lavoro di durata superiore a due ore

SALA CONTROLLI	m	1 AD IMP TEC
	p	1 AD IMP TEC
	n	1 AD IMP TEC

CTMI

Presidi da attivare contestualmente all'inizio dell'astensione dal lavoro

SETTORI		ATTIVITA' DI PRESIDIO LUN-DOM
---------	--	----------------------------------

TELEFONIA:	m	1	AD	TLC
1240	p	1	AD	TLC
TRASMISSIONI	n	1	AD	TLC
SERVIZI REC.:	m	1	AD	TLC
EDS-ERIPAX	p	1	AD	TLC
TRASMISSIONI	n	1	AD	TLC
SALA	m	1	AD	IMP TEC
CONTROLLI	p	1	AD	IMP TEC
	n	1	AD	IMP TEC
LUN-VEN ORARIO 8/18				
CENTRALINO		1	UNITA'	

#### CTPA

Presidi da attivare contestualmente all'inizio dell'astensione dal lavoro

SETTORI		ATTIVITA' DI PRESIDIO LUN-DOM		
TELEFONIA:	m	1	AD	TLC
1240	p	1	AD	TLC
TRASMISSIONI	n	1	AD	TLC
SALA	m	1	AD	IMP TEC
CONTROLLI	p	1	AD	IMP TEC
	n	1	AD	IMP TEC
LUN-VEN ORARIO 8/18,30				
CENTRALINO		1	UNITA'	

#### ATTIVITA' DI MAINTENANCE

La costituzione dei presidi relativamente all'attività di Maintenance dei Centri di Roma, Milano e Palermo, unitamente alle entità numeriche previste, sarà attivata con le modalità di seguito indicate:

#### CTRM - RETE

Presidi da attivare contestualmente all'inizio dell'astensione dal lavoro

SETTORI	ATTIVITA' DI MAINTENANCE LUN-VEN ORARIO 8/16		
IGRM	2 UNITA'		

Presidi da attivare in caso di astensione dal lavoro di durata superiore a 2 ore

SETTORI	ATTIVITA' DI MAINTENANCE LUN-VEN ORARIO 8/16
1240	1 UNITA'
RPVC 5EES	1 UNITA'
TRASMISS.	1 UNITA'
IGRM	2 UNITA'

CTMI

Presidi da attivare contestualmente all'inizio dell'astensione dal lavoro

SETTORI	ATTIVITA' DI MAINTENANCE LUN-VEN ORARIO 8,30/16,30
IGMI	1 UNITA'

Presidi da attivare in caso di astensione dal lavoro di durata superiore a 2 ore

SETTORI	ATTIVITA' DI MAINTENANCE LUN-VEN ORARIO 8,30/16,30
TELEFONIA: 1240 TRASMISSIONI	1 UNITA'
SERVIZI REC.: EDS-ERIPAX TRASMISSIONI	1 UNITA'

CTPA

Presidi da attivare contestualmente all'inizio dell'astensione dal lavoro

SETTORI	ATTIVITA' DI MAINTENANCE LUN-VEN ORARIO 8/16
IGPA	1 UNITA'

Presidi da attivare in caso di astensione dal lavoro di durata superiore a 2 ore

SETTORI	ATTIVITA' DI MAINTENANCE LUN-VEN ORARIO 8/16
TELEFONIA: TRASMISSIONI	1 UNITA'

## SERVIZIO TELEFONICO DA OPERATORE

Presidi da attivare in caso di astensione dal lavoro di durata superiore alle 2 ore

Al fine di assicurare il diritto all'utenza a comunicare verso i paesi non raggiungibili mediante la teleselezione automatica viene costituito un presidio delle sale telefoniche di Roma, Milano e Palermo pari al 20% dell'organico complessivo previsto nei tre centri per ciascuna fascia oraria nonché di un coordinatore per ciascun turno con le seguenti modalità:

### ADDETTI RAPPORTI CON LA CLIENTELA

FASCIA ORARIA	TOTALE ARC
08.00/14.00	26
14.00/21.00	31
21.00/23.00	20
23.00/01.00	9
01.00/07.00	2
07.00/08.00	7

### COORDINATORI ADDETTI RAPPORTI CON LA CLIENTELA

FASCIA ORARIA	RM	MI	PA	
07.00/14.00	1	1**	1**	
14.00/21.00	1	1	1	
21.00/23.00	1	1	1	
23.00/07.00	1	1*	--	TOTALE CARC = 11

\* fino alle 01.00

\*\* a partire dalle 08.30

Le unità necessarie ad assicurare la copertura dei presidi nelle fasce orarie suindicate, tenuto conto della sovrapposizione di alcuni turni orari, sono 66 ARC e 11 CARC.

### GESTIONE DEL TRAFFICO

Una unità (specialista di TLC) dal lunedì alla domenica sulle 24 ore contestualmente all'inizio dell'astensione dal lavoro.

### ALLEGATO 2

#### ORARIO DI LAVORO DELLA DIREZIONE GENERALE

L'orario di lavoro della SEDG, fermo restando quanto previsto dall'art. 23 del C.C.L., è stato articolato con decorrenza 1.1.1990 in 08.00/16.10 dal lunedì al venerdì.

### ALLEGATO 3

#### VESTIARIO

Tab. "I" - IMPIEGATI

VESTIARIO	DURATA	DOTAZIONE
A) Lavoratori addetti al magazzino Addetti rapporti con la clientela (posizione di lavoro: assistenti all'utenza e assistenti CERAM) 1) Camice	Anni 2	doppia
B) Addetti telecomunicazioni - Addetti impianti tecnici (posizione di lavoro: disegnatori) 1) Camice bianco	Anni 2	doppia
C) Addetti impianti tecnici 1) Camice grigio	2 anni	tripla
2) per le sole stazioni 2.1) Camice grigio	Mesi 20	doppia
2.2) Tute grigie o blu	Anni 2	doppia

Tab. "II" - OPERAI RAMO TECNICO

VESTIARIO	DURATA	DOTAZIONE
A) Autisti		
1) Giacca di lana azzurra	Anni 2	semplice
2) Giacca di fresco lana	Anni 2	semplice
3) Guanti di pelle marrone	Anni 2	semplice
4) Impermeabile blu	Anni 4	semplice
5) Pantaloni di lana azzurri	Anni 2	doppia
6) Pantaloni di fresco lana	Anni 2	doppia
7) Pastrano di lana grigia	Anni 3	semplice
8) Tuta grigia in tela	Anni 2	semplice
9) Berretto di lana azzurra	Anni 2	semplice
10) Berretto di fresco lana	Anni 2	semplice
11) Camice marrone	Mesi 20	doppia
12) Camicia di tela azzurra	Mesi 16	tripla
13) Cravatta nera	Anni 1	doppia
14) Scarpe basse nere	Mesi 18	semplice
15) Mezzi tronchetti gomma	Anni 3	semplice
B) Falegnami		
1) Stivaletti neri	Mesi 18	semplice
2) Camice marrone	Mesi 20	doppia
C) Operai addetti Multilith		
1) Camice blu	Anni 2	doppia
2) Pantaloni di tela con pettorale	Anni 2	doppia
3) Camicia celeste	Mesi 16	doppia
4) Stivaletti neri	Mesi 18	semplice
D) Lavoratori addetti a particolari lavori esterni nelle Stazioni		
1) Tute grige o blu (per i lavora- tori addetti alle antenne)	Mesi 18	doppia
2) Eskimo impermeabile	Anni 4	semplice
3) Stivaletti di campagna	Mesi 18	semplice
E) Operai addetti alle batterie		
1) Tuta antiacido (scadenza non		

| prefissata) | | | |

Tab. "III" - ADDETTI SERVIZI AZIENDALI

VESTIARIO	DURATA	DOTAZIONE
Addetti servizi aziendali (posizione di lavoro: supporto ai servizi aziendali)		
1) Giacca di lana blu	Anni 2	semplice
2) Giacca di fresco lana grigia	Anni 2	semplice
3) Pantaloni di lana blu	Anni 2	doppia
4) Pantaloni di fresco lana grigi	Anni 2	doppia
5) Stivaletti neri	Mesi 18	semplice
6) Camice blu	Anni 2	doppia
7) Camicia di popelin azzurra	Mesi 16	tripla
8) Cravatta nera	Anni 1	doppia
Per mansioni esterne (in aggiunta ai capi di cui ai punti 1,2,3,4,5,6,7,8):		
9) Cappottina di panno blu	Anni 3	semplice
10) Berretto di lana blu	Anni 2	semplice
11) Berretto di fresco lana	Anni 2	semplice
12) Guanti invernali in pelle, foderati	Anni 2	semplice
13) Stivaletti neri e scarpe basse nere	Anni 3	semplice
Per mansioni di "Guardia notturna" (in giunta ai capi di cui ai punti 1 e 8):		
14) Pastrano	Anni 3	semplice
15) per mansioni manuali:		
A) Uomini		
1.1) Tuta grigia (2 pezzi)	anni 2	doppia
1.2) Stivaletti neri	Mesi 18	semplice
1.3) Maglia di filo blu	Anni 2	doppia
1.4) Guanti protettivi (*)	Anni 4	semplice
B) Donne		
2.1) Grembiule nero	Anni 2	doppia
2.2) Scarpe di panno invernali	Anni 1	semplice
2.3) Scarpe di tela estive	Anni 1	semplice

(\*) I guanti protettivi potranno essere forniti anche ad altri lavoratori che fossero chiamati a svolgere particolari lavori.

#### APPENDICE

#### COMUNICATO

#### CRITERI DI CORRELAZIONE TRA LE MANCANZE DEI LAVORATORI E I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI PREVISTI DALL'ART.42 DEL C.C.L.

A maggior chiarimento delle norme contenute nell'art.42 del C.C.L. 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) Si applica la sanzione disciplinare del rimprovero verbale o scritto per mancanze lievi.

II) Si applica la sanzione disciplinare della multa fino a 4 ore per mancanze che non rivestono particolare gravità, come a titolo di esempio:

- a) inosservanza dell'orario o delle formalità previste per la rilevazione delle presenze;
- b) poca precisione o eccessiva lentezza nell'esecuzione del lavoro;
- c) mancata comunicazione del cambiamento di residenza/domicilio;
- d) condotta non uniformata a principi di correttezza nei confronti di altri lavoratori o di estranei;
- e) inosservanza del divieto di fumare nei locali per i quali tale divieto esiste;
- f) ritardata comunicazione dello stato di malattia;
- g) tardivo invio della certificazione medica;
- h) allontanamento prolungato o non autorizzato dal posto di lavoro.

III) Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni, nei casi di recidiva in mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione di sanzioni minori o per mancanze più gravi quali le seguenti, indicate solo a titolo esemplificativo:

- a) abbandono del servizio senza giustificato motivo;
- b) simulazione di malattia o infortunio;
- c) negligenza tale da arrecare sensibili danni al servizio o al materiale;
- d) uso delle linee sociali per trasmissioni di notizie non inerenti al servizio, senza esplicita autorizzazione;
- e) infrazioni che portino pregiudizio alla disciplina e all'igiene;
- f) rifiuto ingiustificato di prestare lavoro di recupero;
- g) accettazione di compensi di qualsiasi specie per fatti o rapporti attinenti ai lavori d'ufficio;
- h) rifiuto di sottoporsi ad accertamenti sanitari disposti ai sensi di legge;
- i) registrazione della presenza in servizio effettuata a favore di altro lavoratore;
- l) utilizzo di prodotti Software di proprietà della Società per finalità non inerenti al servizio, manomissione, sottrazione del patrimonio informativo aziendale comprensivo di dati e programmi, nonché negligenza tale da arrecare danni significativi al patrimonio informativo stesso;
- m) inottemperanza, in caso di astensioni dal lavoro, ai presidi previsti nell'Accordo raggiunto in applicazione di quanto disposto dalla Legge n.146 del 12.6.1990 e riportato nell'allegato 1 al vigente contratto collettivo di lavoro;
- n) comportamenti lesivi della dignità della persona, con particolare riferimento a quelle manifestazioni che siano riconducibili a forme di molestie sessuali.

Si applica la sanzione disciplinare del licenziamento nei casi di recidiva in mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione di sospensioni o nei casi di inosservanza grave dei doveri del lavoratore - anche non particolarmente richiamati nel contratto collettivo vigente - come, a titolo esemplificativo:

- a) svolgimento di attività in contrasto o in concorrenza, anche indiretta, con la Società;
- b) richiesta a terzi di compensi di qualsiasi specie per fatti o rapporti inerenti ai doveri di ufficio;

- c) connessione abusiva tra utenti omettendo le regolari registrazioni;
- d) registrazione della propria presenza in servizio effettuata da altro lavoratore;
- e) falsificazione o alterazione di documenti o certificazioni mediche al fine di ottenere per sé o per altri indebiti vantaggi;
- f) svolgimento di attività lavorativa ancorché non remunerata, durante lo stato di malattia;
- g) furto in Azienda;
- h) sottrazione, manomissione o distruzione intenzionale del patrimonio informativo della Società.

#### IV) Generalità:

1. Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni, tenuto conto del servizio pubblico gestito dalla Società, saranno determinati anche in relazione:
  - alla 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;
2. al lavoratore che commette una mancanza della stessa natura di quella già sanzionata o la stessa mancanza, sarà irrogata una sanzione di maggiore entità, anche se non prevista nel medesimo paragrafo;
3. se uno stesso fatto sanzionabile disciplinarmente comporta l'applicazione di più provvedimenti, si applica quello più elevato, tenendo conto della gravità della mancanza.

#### DOCUMENTAZIONE ALLEGATA

ACCORDO INTERCONFEDERALE 3 DICEMBRE 1954 PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO DEGLI IMPIEGATI E DEGLI ALTRI LAVORATORI RETRIBUITI IN MISURA FISSA NELLE RICORRENZE FESTIVE CHE CADONO DI DOMENICA (D.P.R. 14 LUGLIO 1960 N. 1020)

#### Art. 1

Qualora una delle ricorrenze nazionali, oppure una delle altre festività elencate nell'art. 2 della legge 27 maggio 1949 n. 260, cadano di domenica, agli impiegati ed ai lavoratori retribuiti in misura fissa é dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Il predetto importo sarà determinato, per gli impiegati e gli altri lavoratori retribuiti mensilmente, sulla base di 1/26 della retribuzione mensile fissa. Per i lavoratori retribuiti ogni quattro settimane, oppure a quindicina, quattordicina o settimana, il calcolo avverrà dividendo la retribuzione fissa rispettivamente per 24, 13, 12 e 6.

#### Art. 2

Allo scopo di esemplificare la corresponsione, il trattamento di cui all'art. 1 é dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non é dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso eventualmente previsto dai contratti di lavoro per tali prestazioni.

#### Art. 3

Per i settori e per le provincie (o zone provinciali) od aziende nelle quali si corrispondono, di fatto, quote aggiuntive, derivanti dalla concessione, a suo tempo effettuata, della contingenza, per 30 giornate, dallo importo dovuto ai sensi dell'art. 1 del presente contratto sarà dedotto, per ogni festività cadente di domenica, un quarto delle dette quote.

#### Art. 4

Qualora i contratti di lavoro vigenti per determinati settori abbiano già regolato, nei confronti dei lavoratori retribuiti in misura fissa, il trattamento per il caso di ricorrenze festive cadenti di domenica, prevedendo la sostituzione delle ricorrenze stesse con altre da concordare o stabilendo l'aggiunta delle relative giornate ai periodi feriali contrattuali, o con altri sistemi, verrà mantenuto il trattamento di cui ai predetti contratti.

..OMISSIS.. DA PAG.86 A PAG.132 NON ACQUISITE.

VEDI ARCHIVIO LEGGI.

ERANO RIPORTATE:

LA LEGGE 1962/230 (G.U. N.125 DEL 17/05/1962) - DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

LA LEGGE 1966/604 (G.U. N.195 DEL 06/08/1966) - NORME SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

LA LEGGE 1970/300 (G.U. N.131 DEL 27/05/1970) - NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTA' E DIGNITA' DEI LAVORATORI, DELLA LIBERTA' SINDACALE E DELL'ATTIVITA' SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO E NORME SUL COLLOCAMENTO

LA LEGGE 1971/1204 (G.U. N.14 DEL 18/01/1972) - TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

LA LEGGE 1977/903 (G.U. N.343 DEL 17/12/1977) - PARITA' DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI LAVORO

LA LEGGE 1982/297 (G.U. N.147 DEL 31/05/1982) - DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E NORME IN MATERIA PENSIONISTICA

LA LEGGE 1990/146 (G.U. N.137 DEL 14/06/1990) - 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.

bbb