

TELECOM ITALIA

ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE

indice

- ART. 1 - RELAZIONI AZIENDA - SINDACATO
- ART. 2 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
- ART. 3 - SEDE DI LAVORO
- ART. 4 - ORARIO DI LAVORO
- ART. 5 - GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE
- ART. 6 - LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO
- ART. 7 - FERIE
- ART. 8 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
- ART. 9 - TRASFERIMENTI
- ART.10 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
- ART.11 - DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE GIORNALIERA ED ORARIA
- ART.12 - ELEMENTO RETRIBUTIVO AZIENDALE - PREMIO ANNUO
- ART.13 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'
- ART.14 - INDENNITA' DI CONTINGENZA
- ART.15 - EMOLUMENTO ANNUO AZIENDALE
- ART.16 - INDENNITA' DI REPERIBILITA'
- ART.17 - PRESIDIO DI SERVIZIO E REPERIBILITA'
- ART.18 - TRASFERTE - RIMBORSI SPESE
- ART.19 - PERMESSI
- ART.20 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
- ART.21 - QUADRI
- ART.22 - VENDITORE, VENDITORE SENIOR, VENDITORE SPECIALISTA
- ART.23 - CONTROVERSIE INDIVIDUALI SULL'INQUADRAMENTO
- ART.24 - RIPOSO COMPENSATIVO
- ART.25 - SISTEMA DI REFEZIONE
- ART.26 - ASSEGNI AD PERSONAM - FACILITAZIONI TELEFONICHE
- ART.27 - PREMIO DI PRODUTTIVITA'
- ART.28 - CLAUSOLA DI SALARIO VARIABILE
- ART.29 - VESTIARIO
- ART.30 - CONSEGNA CCNL

Il giorno 9 settembre 1996, tra la delegazione Telecom Italia S.p.A. e la delegazione Slc-Cgil, Fpt-Silt-Cisl, Uilte-Uil attesa la definizione, in data odierna, del nuovo C.c.n.l. per i dipendenti delle Aziende di Telecomunicazione; tenuto conto della necessità di armonizzare al C.c.n.l. le regolamentazioni normative applicative di specifica valenza e peculiarità aziendale come in precedenza disciplinate dall'autonomia collettiva, da ultimo in particolare nel C.c.n.l. della Sip del 30 giugno 1992 e nelle Lettere Aggiuntive al medesimo contratto del 21 luglio 1992, nonché nei verbali di accordo del 3 febbraio 1993 sottoscritto dalla delegazione Iritel, Stet, Intersind e dalla delegazione Filpt-Cgil, Fpt-Silt-Cisl, Uilte-Uil e del 22 settembre 1994 sottoscritto dalla delegazione Telecom Italia, Intersind e dalla delegazione Filpt-Cgil, Fpt-Silt-Cisl, Uilte-Uil; nel condiviso presupposto che le disposizioni appresso riportate, sia con riferimento alle singole materie che nel loro complesso, integrano in modo esaustivo le norme del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, costituendo con esse un insieme inscindibile che uniforma ed assorbe le norme precedentemente esistenti per effetto di accordi e di contratti collettivi; si conviene quanto segue.

ART.1 - RELAZIONI AZIENDA-SINDACATO

In presenza di un contesto caratterizzato dalla continua evoluzione tecnologica, dalla crescente competitività e globalizzazione dei mercati, le parti, riaffermata la centralità del ruolo del sistema di relazioni azienda - sindacato, concordano di valorizzare e proseguire nell'esperienza già maturata nella comune consapevolezza dell'importanza dell'informazione, del confronto negoziale e della partecipazione quali strumenti essenziali per la realizzazione di strategie finalizzate al perseguimento degli obiettivi ed adeguate alle sfide provenienti dal mercato, per la valorizzazione ed il coinvolgimento delle risorse umane.

In coerenza con lo spirito e gli indirizzi del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo", del 23 luglio 1993, ed in attuazione dei momenti di delega previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Tlc, il sistema delle relazioni Azienda - Sindacato risulta conseguentemente così articolato.

AREA DELL'INFORMATIVA

Per il ruolo fondamentale assunto dall'informazione quale irrinunciabile presupposto per lo sviluppo di un rapporto costruttivo ed equilibrato tra azienda e sindacato inteso a realizzare una condivisione delle strategie aziendali e degli obiettivi di business, le parti confermano la validità dell'incontro informativo a carattere annuale.

Saranno oggetto di informativa, con supporto di documentazione, in uno specifico incontro con cadenza annuale, da tenersi in sede di D.G. a livello nazionale con le organizzazioni Sindacali stipulanti di livello nazionale, entro il mese di gennaio, a carattere consuntivo rispetto ai risultati conseguiti nell'anno precedente e previsionale per l'anno di riferimento, le seguenti tematiche:

- le prospettive di evoluzione ed innovazione tecnologica ed i possibili riflessi in termini di occupazione, di sviluppo delle professionalità e di cambiamento del mix professionale nonché le loro conseguenze sull'organizzazione aziendale e del lavoro;
- le linee di modifica degli assetti organizzativi con riferimento alle prevedibili evoluzioni del mercato e dei servizi;
- le linee dell'azione diretta a garantire la qualità dell'ambiente, la sicurezza del lavoro e la tutela degli impianti, con specifico riferimento agli indirizzi applicativi del Dlgs. n. 626 del 1994 e, più in generale, all'evoluzione della legislazione nazionale e comunitaria nella materia;
- le linee guida e le iniziative qualificanti la formazione e l'aggiornamento professionale, anche in relazione alla progressiva evoluzione dei modelli di organizzazione del lavoro e delle professionalità, con illustrazione dei fabbisogni formativi e delle tipologie professionali maggiormente interessate nonché dei ritorni qualitativi degli interventi formativi effettuati;
- le previsioni dei trend occupazionali, anche con riferimento alla inabilità professionale, territoriale ed intersettoriale, per aree, divisioni e direzioni regionali, con particolare riguardo all'evoluzione del mix professionale;
- l'evoluzione degli strumenti di politica attiva del lavoro ed i dati conoscitivi relativi ai contratti di formazione e lavoro ed all'applicazione degli istituti di flessibilizzazione della prestazione lavorativa quali il part-time ed il contratto a termine nonché i dati relativi alle prestazioni del personale utili alla verifica degli orari di fatto;

- l'illustrazione dei dati conoscitivi disaggregati concernenti la collocazione del personale femminile nei vari livelli professionali e la partecipazione ai programmi di formazione professionale.

Nel corso del medesimo incontro, inoltre, saranno fornite le risultanze dei lavori dei comitati paritetici nazionali. Si prevedono, infine, specifici momenti di informativa in relazione:

- all'applicazione ed ai risultati dei sistemi di incentivazione collettiva collegati ad incrementi degli indici di produttività, redditività, competitività e qualità come determinati nel Contratto Integrativo Aziendale;
- ad eventuali fenomeni di mobilità collettiva interna ed esterna;
- alle implementazioni del sistema organizzativo che si rendessero necessarie nel corso dell'anno di riferimento;
- all'evoluzione degli assetti professionali e classificatori ed agli andamenti delle dinamiche professionali nell'anno precedente.

Entro il primo quadrimestre di ciascun anno si svolgerà, in sede regionale, un incontro a carattere consuntivo sui risultati conseguiti nell'anno precedente e previsionale per l'anno di riferimento sui principali programmi previsti per l'anno nonché sul processo di realizzazione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro.

Nel corso di tale incontro, le strutture aziendali forniranno informativa alle organizzazioni sindacali stipulanti di livello regionale, congiuntamente alle Rappresentanze sindacali unitarie interessate, con supporto di documentazione, sulle seguenti tematiche:

- le prospettive di evoluzione ed innovazione tecnologica ed i possibili riflessi in termini di occupazione, di sviluppo delle professionalità e di cambiamento del mix professionale con riferimento all'ambito regionale di competenza;
- elementi conoscitivi e valutativi relativi a eventuali fenomeni di mobilità professionale e territoriale;
- le linee dell'azione diretta a garantire la qualità dell'ambiente, la sicurezza del lavoro e la tutela degli impianti, con specifico riferimento agli indirizzi applicativi del Dlgs n. 626 del 1994 ed alle realizzazioni, in materia di sicurezza, effettuate nel territorio regionale;
- le linee guida della formazione e dell'aggiornamento professionale, anche in relazione alla progressiva evoluzione dei modelli di organizzazione del lavoro e delle professionalità, con illustrazione dei fabbisogni formativi e delle tipologie professionali maggiormente interessate nel territorio di competenza;
- i dati conoscitivi relativi all'utilizzo, nel territorio di competenza, degli strumenti di flessibilizzazione della prestazione lavorativa del part-time e del contratto a termine, con specifico riferimento alle modalità di applicazione degli istituti stessi ed alla numerosità dei lavoratori interessati nonché i dati quantitativi circa l'utilizzo del lavoro supplementare e straordinario ed i dati relativi alle prestazioni del personale utili alla verifica degli orari di fatto;
- i dati conoscitivi disaggregati concernenti la collocazione del personale femminile nei vari livelli professionali e la partecipazione ai programmi di formazione professionale nel territorio regionale;
- le iniziative più significative rivolte al miglioramento della qualità dei servizi offerti alla clientela di riferimento.

Nel corso del medesimo incontro saranno fornite le risultanze dei lavori dei comitati paritetici regionali. Sempre in sede regionale, appositi momenti di informativa riguarderanno:

- i risultati dell'applicazione dei meccanismi di calcolo correlati agli incrementi degli indici di miglioramento della produttività, redditività, competitività e qualità definiti dalla contrattazione integrativa aziendale;
- i risultati del piano di incentivazione del personale addetto alla vendita;
- i contratti di formazione e lavoro;
- elementi valutativi e conoscitivi relativi all'evoluzione degli assetti professionali e classificatori con specifico riferimento al personale del territorio di competenza.

Ulteriori specifici incontri potranno prevedersi, con le organizzazioni sindacali stipulanti di livello regionale, al fine di illustrare eventuali modifiche alle strutture organizzative aziendali nel territorio di competenza, con particolare riguardo alle ricadute sul personale in termini di occupazione, di mobilità territoriale e/o professionale, introduzione di nuove tecnologie, interventi formativi per aggiornamento o riqualificazione del personale.

AREA DEL CONFRONTO NEGOZIALE

Nell'ambito delle cornici definite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Tlc sono previste, a livello aziendale, due sedi di confronto negoziale: nazionale e regionale.

In sede nazionale il confronto, coerentemente al rinvio operato dall'art. 1 del Ccnl, riguarderà:

- le articolazioni degli orari di lavoro, in termini di orario flessibile, flessibilità dell'orario (compensazioni giornaliere, settimanali, plurisettimanali, ecc.), turni di lavoro e reperibilità;
- gli aspetti applicativi dell'inquadramento e l'individuazione dei fabbisogni di eccellenze professionali generati dai processi di evoluzione organizzativa con riferimento alla procedura di valutazione delle professionalità;
- la definizione degli aspetti applicativi delle trasferte nonché del sistema di refezione e del salario logistico;
- le modalità ed i trattamenti correlati a fenomeni di mobilità territoriale e intersettoriale;
- la definizione dei piani di incentivazione per il personale Venditore.

A livello di Direzione Regionale, per le materie demandate dal Ccnl alla competenza decentrata, il confronto negoziale avverrà con le organizzazioni sindacali stipulanti di livello regionale - che potranno opportunamente demandare alle oo.ss. territoriali la trattazione di materie riferite esclusivamente al territorio di competenza - congiuntamente alle rappresentanze sindacali unitarie interessate, ed avrà ad oggetto:

- la definizione, nell'ambito delle cornici fissate a livello nazionale, delle articolazioni degli orari di lavoro a rilevanza regionale, l'utilizzo dei diversi istituti contrattualmente previsti a copertura degli orari di servizio, quali, a titolo esemplificativo, turni sfalsati, continuati, orari con compensazioni plurisettimanali, orario flessibile, ecc.. Tale definizione, oltre a garantire il rispetto degli standard di copertura del servizio di carattere nazionale, dovrà essere correlata localmente alle specificità derivanti da particolari tipologie di produzione o necessità della clientela;
- l'eventuale elevazione della percentuale massima e l'individuazione di ulteriori fatti specie di ricorso al contratto a termine rispetto a quanto previsto dal Ccnl;
- l'eventuale elevazione della percentuale massima rispetto a quanto previsto dal Ccnl nonché le modalità e criteri di applicazione del contratto part-time;
- l'applicazione, nel territorio di competenza, dei criteri di gestione di eventuali fenomeni di mobilità professionale e/o territoriale;
- la valutazione della progressività degli interventi di apprezzamento delle professionalità di eccellenza, in correlazione con il grado di implementazione dei modelli organizzativi prefigurati ed il loro eventuale incremento nel quadro delle intese intervenute a livello nazionale.

AREA DEL RAPPORTO PARTECIPATIVO

La continua evoluzione tecnologica del settore, la crescente e sempre più agguerrita competitività in campo nazionale ed internazionale, la liberalizzazione delle telecomunicazioni ed il conseguente ingresso di nuovi operatori, la globalizzazione dei mercati, la necessità di alleanze e cooperazioni internazionali, richiedono all'azienda la massima flessibilità

organizzativa e la capacità di operare rapidi riposizionamenti sia di tipo strategico che culturale.

In questo contesto, le parti riaffermano, alla luce dell'esperienza già maturata, il valore primario della partecipazione quale leva essenziale per la comunicazione e la condivisione di strategie finalizzate al conseguimento degli obiettivi d'impresa ed alla valorizzazione delle risorse umane.

Le parti individuano, pertanto, nei comitati paritetici, gli strumenti relazionali idonei a rendere effettivo il rapporto partecipativo ed a conseguire gli obiettivi sopra descritti.

FORMAZIONE

Comitato Paritetico Nazionale, composto da 3 rappresentanti di parte aziendale e 3 rappresentanti delle organizzazioni sindacali stipulanti, con riunioni a cadenza almeno semestrale, come supporto fondamentale per favorire il cambiamento culturale e l'adeguamento a livelli di professionalità coerenti con l'evoluzione organizzativa dell'azienda, attraverso l'esame congiunto dei ritorni qualitativi degli interventi formativi effettuati e l'elaborazione di specifici progetti speciali di significativa rilevanza.

PARI OPPORTUNITÀ

Le parti riaffermano il comune impegno a favorire e perseguire tutte le iniziative che, in coerenza a quanto previsto dalla legge n. 125 del 10.4.1991 e dalla Raccomandazione Cee del 13 dicembre 1984 n. 635, siano finalizzate a rimuovere eventuali ostacoli che di fatto non consentano la realizzazione di una effettiva parità di opportunità tra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e nella formazione professionale.

Le parti convengono, quindi, di istituire un comitato paritetico nazionale, composto da 3 rappresentanti di parte aziendale e 3 rappresentanti delle organizzazioni sindacali stipulanti, con riunioni a cadenza almeno semestrale, con il compito di:

- seguire l'evoluzione della legislazione e nazionale e comunitaria in materia di pari opportunità;
- realizzare attività di studio e ricerca atte a promuovere progetti di azioni positive e individuare e rimuovere ostacoli che non consentano una effettiva parità fra lavoratori e lavoratrici;
- promuovere azioni dirette a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;
- proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno.

Analogamente le parti convengono di procedere alla costituzione di comitati paritetici regionali che forniranno elementi di conoscenza al comitato paritetico nazionale, valuteranno l'andamento dell'applicazione della legge n.125/1991 nella regione di competenza, promuoveranno iniziative dirette a rimuovere - nello specifico contesto - eventuali ostacoli che impediscano la piena realizzazione delle pari opportunità.

QUALITÀ TOTALE

Comitato paritetico nazionale e comitati paritetici regionali, composti da 3 rappresentanti di parte aziendale e 3 rappresentanti delle organizzazioni sindacali stipulanti, con riunioni a cadenza almeno semestrale, finalizzato alla conoscenza delle fondamentali filosofie - guida che sono alla base dei programmi e degli interventi volti al miglioramento del sistema tecnico e dei processi aziendali, oltre che delle iniziative idonee alla diffusione in Azienda di cultura e comportamenti organizzativi orientati alla qualità del servizio.

AMBIENTE

In considerazione della particolare rilevanza delle problematiche ambientali e di quelle connesse alla tutela e sicurezza fisica dei lavoratori nei luoghi di lavoro, anche in relazione all'emanazione del decreto legislativo n. 626 del 1994, e delle prescrizioni applicative ivi

contenute, si conviene di istituire un comitato paritetico nazionale, composto da 3 rappresentanti di parte aziendale e 3 rappresentanti delle organizzazioni sindacali stipulanti, che si riunirà di norma a cadenza annuale con le seguenti finalità:

- studio e analisi dello stato dell'arte delle acquisizioni scientifiche e legislative in materia, sia in campo nazionale che internazionale;
- verifica dello stato di applicazione in azienda delle prescrizioni del decreto legislativo n. 626/1994;
- predisposizione di studi, pareri, proposte da demandare alle parti stipulanti.

La previsione di comitati regionali sulla materia è subordinata alle soluzioni che le parti andranno a definire in tema di applicazione sul territorio del decreto legislativo n. 626/94.

ART. 2 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Criteria Applicativi

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere ammesso di massima per tutte le categorie professionali. Restano comunque esclusi, attese le vincolanti esigenze di servizio, i seguenti lavoratori:

- quadri ed impiegati aventi funzioni direttive su altro personale;
- personale turnista (fatta eccezione del personale addetto ai servizi commerciali di front - end con la clientela);
- personale che opera in squadra.

La percentuale massima di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale non potrà superare complessivamente il 12% da calcolarsi sul personale in forza presso le singole unità produttive di appartenenza; incrementi di detta percentuale potranno essere valutati a livello regionale dalle parti stipulanti, in relazione alle esigenze organizzative e professionali dei settori interessati.

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

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

Discipline particolari

4. Nell'ipotesi di prestazioni a tempo parziale pari alla metà del normale orario di lavoro di cui al precedente punto 3, per l'esatta determinazione delle ferie spettanti si divide il numero dei giorni di ferie previsti dal 1° comma dell'art. 12 del Ccnl per il denominatore 2. Lo stesso criterio, con coefficienti adeguatamente riproporzionati in base al regime orario, verrà applicato per prestazioni a tempo parziale di nuova introduzione di cui al precedente punto 3.

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

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

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

Criteria e modalità di trasformazione del rapporto

7. La domanda del lavoratore ordinario volta alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potrà essere accolta compatibilmente con le esigenze di servizio.

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

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

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

9. La facoltà di ripristino del rapporto a tempo pieno per i lavoratori che abbiano ottenuto la trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo parziale è ammessa, avuto riguardo agli assetti organizzativi del settore, per ciascun anno ed in ogni singola unità produttiva, entro il limite massimo del 50% del personale suddetto in forza nell'unità produttiva di appartenenza. Resta confermato, per i lavoratori che abbiano convertito il loro rapporto anteriormente al 19 novembre 1986, quanto previsto nelle Lettere Aggiuntive al Ccl Sip 1992.

ART.3 - SEDE DI LAVORO

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

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

3. Per il personale operante stabilmente all'esterno che si avvale dell'automezzo sociale per lo svolgimento della propria attività lavorativa - prelevandolo all'inizio dell'orario giornaliero di lavoro e depositandolo al termine dell'orario di lavoro medesimo - ove l'attività sia svolta entro i confini della sede di lavoro, il mancato rientro al proprio posto normale di lavoro per la fruizione dell'intervallo meridiano verrà risarcito attraverso la corresponsione di un importo forfetario giornaliero di L. 10.500.

4. L'importo di cui al precedente comma 3, di carattere risarcitorio per l'espletamento di attività in luoghi sempre diversi dalla sede aziendale, verrà corrisposto anche al restante personale qualora la prestazione, fornita entro la sede di lavoro, sia svolta con le medesime modalità e con le prassi in vigore per il personale operante all'esterno e per una durata dell'attività resa all'esterno pari ad almeno quattro ore a cavallo dell'intervallo meridiano.

5. Sino a diversa regolamentazione del regime di intervallo meridiano, da definirsi tra le parti stipulanti a livello aziendale entro sei mesi dalla data di stipula del Ccnl, per i lavoratori operanti stabilmente all'esterno si confermano le disposizioni di cui all'art. 6 comma 3 del Ccl Sip '92.

A livello aziendale le parti si impegnano a ridefinire nuovi criteri di regolamentazione delle prestazioni rese nell'ambito della sede di lavoro e dei correlati trattamenti indennitari corrisposti, avuto riguardo alle dinamiche organizzative aziendali ed alle conseguenti necessità di flessibilizzazione nell'impiego del personale e nella gestione delle mobilità professionali.

ART.4 - ORARIO DI LAVORO

1. Per il personale addetto ai servizi d'utenza ed alla trasmissione radiomarittima si conferma che la durata settimanale dell'orario di lavoro sarà pari a 36 ore e 20 minuti e a 36 ore in caso di prestazione che copra l'arco orario 0-24. Il regime di pause per il personale addetto ai servizi d'utenza si articola come segue:

	pausa a metà prestazione	altre pause
Orario continuato	1 da 30 minuti retribuita	2 da 5 minuti retribuite
Orario continuato part-time 3/4	1 da 30 minuti retribuita	1 da 5 minuti retribuita
Orario spezzato	pausa ordinaria non retribuita	2 da 10 minuti retribuite
Orario spezzato part-time 3/4	pausa ordinaria non retribuita	2 da 10 minuti retribuite
Part-time 50%	1 da 10 minuti retribuita	

Le turnazioni sono prevalentemente ad orario continuato nei centri di lavoro servizi d'utenza e nei centri di lavoro servizi internazionali che assicurano una copertura del presidio in orario 0-24 e 7-22 dal lunedì alla domenica; nei centri di lavoro di cui sopra con orario di apertura superiore a quello 8-19 potranno inoltre essere previsti turni continuati nella misura massima del 20%. Circa le modalità di fruizione ed i criteri di attribuzione di dette pause si confermano le disposizioni contenute nelle Lettere Aggiuntive al Ccl Sip del 1992.

2. Al personale addetto ai servizi d'utenza con orario settimanale pari a 36 ore verranno riconosciute 24 ore di permessi retribuiti collettivi in ragione d'anno.

3. Le previsioni di cui alla seconda parte del comma 1 dell'art. 9 del Ccnl si intendono applicate anche nei confronti del personale partecipante a turni sfalsati per la copertura di un arco orario giornaliero almeno pari a 15 ore.

4. In applicazione di quanto previsto al comma 10 dell'art. 9 del Ccnl, le parti stipulanti si impegnano a definire entro sei mesi dalla data di stipula del Ccnl regimi di orario di lavoro la cui flessibilità consenta di ottimizzare le prestazioni in ragione delle esigenze organizzative dell'azienda e dei correlati presidi di servizio da garantire. Sino all'entrata in vigore delle suddette regolamentazioni, che potranno assumere anche carattere sperimentale, si intendono confermati i regimi di flessibilità oraria già in atto, come previsti dall'art. 7 del Ccl Sip '92 e dalle relative Lettere Aggiuntive.

Le previsioni di cui al comma 9 dell'art. 9 del Ccnl si intendono di norma a valere per le strutture aziendali chiamate a fornire direttamente o indirettamente servizi alla clientela di informazione/prenotazione, di assistenza tecnica, commerciale o amministrativa pre e post vendita, ivi comprese le attività di presidio impiantistico e di rete funzionali all'espletamento dei servizi stessi.

Si ritengono contraddistinti dalle citate caratteristiche gli ambiti aziendali appresso riportati a titolo esemplificativo: servizi di rete e assistenza tecnica (anche relativi all'introduzione di nuove releases, alle attività di cambio tariffe e di misure di traffico nonché alle iniziative strategico - promozionali); servizi telefonici di assistenza clienti (12, 187, 188, 191, 176, 177, 170, ecc.); servizi di supporto specialistico di 1°, 2° o 3° livello e servizi di outsourcing tecnico e/o commerciale.

6. A livello regionale, le parti stipulanti procederanno a definire i criteri applicativi delle compensazioni settimanali degli orari di lavoro di cui al comma 9 dell'art. 9 del Ccnl, nel rispetto delle seguenti linee direttrici:

a) nell'ambito delle compensazioni che, in applicazione di quanto sopra, determinino orari di lavoro settimanali di durata pari o superiore alle 45 ore, le prestazioni fornite o da fornire in eccedenza rispetto al normale orario settimanale danno titolo, nelle settimane ad orario ridotto nelle quali si fruisce della compensazione, ad una corrispondente riduzione dell'orario di lavoro pari al 10% per ogni ora di lavoro prestata o da prestare in eccesso;

b) sempre con riferimento a tali compensazioni, nelle giornate in cui l'attività lavorativa sia pari o superiore alle 10 ore, le prestazioni eccedenti il normale orario giornaliero danno titolo ad una riduzione - nelle settimane in cui si fruisce della compensazione - pari al 5% per ogni ora di lavoro prestata o da prestare in eccesso;

c) la fatti specie di cui al precedente punto b), qualora si realizzi nella stessa settimana della fattispecie di cui al punto a), resta da quest'ultima assorbita sino a concorrenza;

d) il regime di orario in parola è incompatibile con altre forme di flessibilità ultragiornaliera;

e) dovrà in ogni caso garantirsi, nei recuperi di orario, una copresenza di norma non inferiore a 6 ore almeno dell'80% del personale in forza in ciascuna unità organizzativa;

f) da tale flessibilità è da ritenersi escluso il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;

g) i recuperi della prestazione fornita in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro settimanale non potranno essere monetizzati in forma alcuna e dovranno essere fruiti secondo modalità collettivamente predefinite;

h) per ogni settimana in cui le parti stipulanti hanno convenuto un orario di lavoro eccedente quello normale, si dovrà tener conto del numero massimo di permessi o ferie concedibili al personale;

i) le prestazioni eccedenti le ore di lavoro programmate, in modo compensato, ai sensi del presente articolo, verranno a tutti gli effetti considerate e computate come lavoro supplementare e/o straordinario.

A decorrere dal 1 gennaio 1997, la durata settimanale dell'orario di lavoro è fissata in 38 ore e 10 minuti; dalla stessa data la durata settimanale dell'orario di lavoro è stabilita in 37 ore e 40 minuti per il personale partecipante a turni sfalsati/avvicendati per la copertura di un arco orario giornaliero almeno pari a 15 ore, e a 36 ore e 10 minuti per il personale addetto ai servizi d'utenza non operante nell'arco orario 0-24.

ART.5 - GIORNI FESTIVI RIPOSO SETTIMANALE

1. Nelle giornate del 24 e 31 dicembre sarà osservato un orario di lavoro limitato alle ore antimeridiane.
2. Le festività nazionali ed infrasettimanali, nonché la festività del Santo Patrono, non possono essere normalmente destinate quali seconde giornate di libertà per i lavoratori in turno che fruiscono di dette seconde giornate di libertà non sempre in coincidenza con il sabato.
Qualora tale coincidenza si verifichi e non risulti possibile per esigenze di servizio lo spostamento della giornata di libertà ad altro giorno della settimana, spetta per detta giornata un compenso pari a quello previsto dall'accordo interconfederale del 3.12.1954.
3. Si conferma che ai lavoratori verranno accordate 20 ore di permesso retribuito in ragione d'anno secondo le stesse modalità di fruizione previste al comma 4 dell'art. 10 del Ccnl; dette ore di permesso retribuito verranno riconosciute al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in misura proporzionale alla loro ridotta prestazione lavorativa.
4. Le previsioni di cui al precedente comma assorbono, per le domeniche in cui vengono celebrate le ex festività del 2 giugno e del 4 novembre, il compenso previsto per le festività nazionali coincidenti con la domenica dall'accordo interconfederale del 3.12.1954.
5. Le norme contenute nel medesimo accordo - troveranno applicazione anche in caso di coincidenza della domenica con la ricorrenza del Santo Patrono.
6. Per quanto riguarda il giorno del Santo Patrono, in caso di spostamento della sua celebrazione, vengono applicati i seguenti criteri: (tab.2)

Celebrazione del Santo Patrono	Giorno da considerare festivo
a) spostata in giorno di domenica	giorno del Santo Patrono
b) spostata in giorno fisso di calendario (ad es. 1° giorno di un determinato mese)	giorno della celebrazione
c) spostata in giorno fisso della settimana (ad es. 1° martedì di un determinato mese)	giorno del Santo Patrono

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

Qualora lo spostamento dei turni di riposo settimanale sia disposto dall'Azienda senza il preavviso di almeno due giorni antecedenti quello già fissato per il riposo, il lavoratore ha diritto per tale giornata, in aggiunta alla normale retribuzione, al compenso di cui al 70 comma lettera e) dell'art. 11 del Ccnl.

ART.6 - LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

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

Discipline Particolari

2. Nel caso di prestazioni di lavoro supplementare e/o straordinario richieste senza preavviso dopo il termine dell'orario normale di lavoro, sarà corrisposto al lavoratore un ulteriore compenso equivalente ad 1 ora di lavoro supplementare e/o straordinario; tale ulteriore compenso sarà corrisposto nella misura più elevata nel caso di prestazione svolta in parte in ore notturne o in ore festive.
3. Nel caso di prestazioni di lavoro supplementare e/o straordinario effettuate non in continuità con il normale orario di lavoro, sarà comunque assicurato al lavoratore un compenso complessivo equivalente a 2 ore di lavoro supplementare e/o straordinario (3 ore in caso di prestazioni notturne di lavoratori non reperibili).
4. Per il personale operante nei Cigra, nei Clps e nei negozi sociali, le ore di lavoro prestate nella fascia oraria dei giorni feriali 19-21 in turni sfalsati saranno compensate con una maggiorazione del 3% della quota oraria dello stipendio mensile e dell'indennità di contingenza, salvo il caso in cui spetti il compenso di cui al comma 8 dell'art. 11 del Ccnl.

Agli operatori di commutazione notturna dei Centri di lavoro Servizi d'Utenza di Milano Est, Roma Nord e Napoli Ovest, le maggiorazioni per lavoro notturno continueranno ad essere corrisposte - in quanto detto personale è chiamato a svolgere continuativamente nell'anno la prestazione tra le ore 22 e le ore 7- secondo i criteri e le modalità attualmente in essere.

ART. 7 - FERIE

1. Al personale ordinario dei servizi d'utenza, nel periodo 1° giugno-30 settembre sarà di norma concesso un periodo continuativo di ferie non superiore a 3 settimane di calendario. Il residuo periodo di ferie non fruito dal personale anzidetto nel periodo sopra indicato sarà goduto nella restante parte dell'anno solare.
2. A livello regionale secondo le modalità previste dal precedente art. 1, si provvederà a definire per ogni centro di lavoro servizi d'utenza l'aliquota massima del personale contemporaneamente in ferie in relazione alle esigenze di traffico.
3. Nei confronti del personale la cui prestazione lavorativa sia concentrata in 4 giorni alla settimana il numero dei giorni di ferie spettanti si otterrà applicando il coefficiente di 1,5.
4. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 12 comma 12 del Ccnl, il decorso delle ferie resta interrotto qualora il lavoratore sia colpito da grave lutto familiare (genitore, coniuge, figli o fratelli). Anche in questo caso il lavoratore dovrà comunicare tempestivamente all'Azienda l'evento luttuoso.
5. Fermo restando quanto specificato nell'art.12 del Ccnl, nei confronti dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno che effettuino prestazioni giornaliere di durata non omogenea, si procederà a computare le ferie fruito in dette giornate conteggiando le corrispondenti ore lavorative.
6. Per l'esatta determinazione del numero di ore spettanti al lavoratore si moltiplica il numero di giorni di ferie previsti al comma 1 dell'art. 12 del Ccnl per l'orario giornaliero di lavoro, ottenuto quest'ultimo dividendo per 6 l'orario settimanale; la relativa spettanza resta comunque eguale a quella del personale non interessato dall'applicazione di tale criterio di computo.
Resta in ogni caso confermato che le ferie andranno fruito a giornata intera.

ART. 8 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Criteri di impiego dei lavoratori

In relazione a quanto previsto dal Ccnl in tema di classificazione del personale:

- conformemente ai principi, ivi espressi, di valorizzazione dell'apporto professionale delle risorse umane e dell'apprezzamento delle specificità di ruolo generate dai processi di innovazione e dalle dinamiche organizzative aziendali;
- assunto il valore fondamentale del concetto di professionalità intesa come l'insieme delle competenze e delle capacità derivanti dalla formazione di base, dalla preparazione tecnico - professionale, dall'esperienza professionale acquisita e dalla maturazione di ruolo via via conseguita, si esplicano di seguito le logiche di apprezzamento degli aspetti evolutivi delle professionalità e di impiego delle risorse, atte a garantire, all'interno dell'azienda, il presidio e lo sviluppo del sistema professionale delineato.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Area quadri

1. In relazione ai mutamenti tecnologici ed organizzativi in atto, valutate le specificità del modello organizzativo aziendale, che richiede un sistema strutturale complesso ed articolato sul territorio, nonché l'esigenza di punti di responsabilità gestionale e professionale integrati nei processi produttivi viene istituita una c.d. "Area Quadri" nella quale sono ricompresi i lavoratori inquadrati nel livello G in quanto inseriti in figure professionali caratterizzate da compiti di coordinamento, da responsabilità professionale, autonomia, conoscenze e relazioni di particolare rilevanza nell'ambito del contesto organizzativo d'appartenenza.

2. In ragione di quanto sopra al personale di livello G verrà corrisposto uno specifico elemento retributivo professionale, a titolo di assegno "ad personam", il cui importo mensile è pari a £.190.000 comprensivo del previgente

elemento retributivo professionale. A tale personale saranno per il resto applicate le disposizioni previste per i quadri dall'art. 39 del Ccnl e dal capitolo quadri del presente accordo, anche per ciò che attiene l'assenza di limitazioni in materia di orario di lavoro ai sensi dell'art. 1 R.d.l 15 marzo 1923, n.692 e R.d.10 settembre 1923, n. 1955.

Norme di armonizzazione sull'inquadramento

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

2. Le disposizioni riportate nei successivi paragrafi 3;4,5,6,7 e 8 troveranno applicazione esclusivamente nei confronti del personale che - in servizio alla data dell'1.10.1996 - sia confluito, al momento della conversione inquadramentale, nelle figure professionali di seguito indicate.

3. Il personale collocato nella figura professionale di addetto ad attività operative conseguirà il livello B secondo parametri temporali complessivamente corrispondenti ai previgenti iter automatici per il conseguimento del livello 8 di cui al Ccl-Sip 30 giugno 92.

4. In presenza degli attuali modelli organizzativi consolidati, ai fini del passaggio discrezionale al livello C nella figura professionale di "Primo addetto ad attività operative", saranno tenute in considerazione le medesime condizioni di apprezzamento della dimensione organizzativa della struttura di appartenenza, come previste nella previgente disciplina del Ccl-Sip 30 giugno 92 per il personale con posizione di lavoro di "Lavoratore addetto agli immobili e servizi".

5. Per i dodici mesi successivi alla data di entrata in vigore del nuovo assetto inquadramentale, il personale collocato nella figura professionale di addetto ad attività impiegate proveniente dalla previgente posizione di lavoro di "Operatore addetto ai servizi d'utenza" potrà traguardare il livello C attraverso l'effettuazione del percorso valutativo previsto dalla procedura di apprezzamento delle professionalità pregiate qualora abbia maturato almeno 18 mesi di effettivo servizio dal conseguimento dell'ex liv.8.

6. Il personale collocato nelle figure professionali di addetto ad attività tecniche ed addetto ad attività impiegate conseguirà il livello C secondo parametri temporali complessivamente corrispondenti ai previgenti iter automatici per il conseguimento del livello. Il personale assegnato alla figura professionale di Addetto ad attività impiegate, per il quale il Ccl-Sip 30 giugno 1992 prevedeva l'accesso con automatismo al livello 6, potrà conseguire il livello D nella figura professionale di Impiegato esperto secondo parametri temporali corrispondenti al previgente iter inquadramentale di riferimento. Verranno individuati specifici percorsi formativi atti ad agevolare lo sviluppo della nuova figura professionale a fronte di eventuali casi di lavoratori che non abbiano conseguito un adeguato livello di maturazione. Tale fenomeno sarà oggetto di specifica informativa nei confronti delle oo.ss. stipulanti.

7. I lavoratori di liv. C provenienti dai settori per i quali il Ccl Sip 30 giugno 1992 e successive intese intervenute tra le parti prevedevano la possibilità di sostenere accertamento a domanda dopo almeno 24 mesi di effettivo servizio nel livello 7, potranno partecipare alle prove valutative per l'accesso al livello D, in presenza del medesimo requisito di anzianità minima di 24 mesi, qualora la domanda di partecipazione agli esami sia presentata entro tre mesi dal conseguimento del periodo suddetto. Inoltre, l'esercizio di tale possibilità nei confronti del personale già in possesso del requisito di anzianità al momento dell'entrata in vigore del nuovo assetto classificatorio, dovrà essere richiesto - a pena di decadenza - entro i successivi tre mesi.

8. Il personale collocato nelle figure professionali di Assistente, Assistente ad attività specialistiche e Venditore conseguirà il livello D dopo 36 mesi di effettivo servizio.

L'assegnazione di tale personale al livello E nelle figure professionali di Assistente senior, Assistente ad attività specialistiche senior e Venditore senior avrà luogo secondo parametri temporali corrispondenti ai previgenti iter inquadramentali di riferimento. Verranno individuati specifici percorsi formativi atti ad agevolare lo sviluppo delle nuove figure professionali a fronte di eventuali casi di lavoratori che non abbiano conseguito un adeguato livello di maturazione. Tale fenomeno sarà oggetto di specifica informativa nei confronti delle organizzazioni sindacali stipulanti.

9. Per il personale assunto a far data dall'1.10.1996 ed inserito nelle figure professionali di Assistente, Assistente ad attività specialistiche e Venditore, l'accesso al livello E nelle figure professionali rispettivamente di Assistente senior, Assistente ad attività specialistiche senior, Venditore senior, avrà luogo di norma previa valutazione discrezionale dell'Azienda sulla professionalità maturata dopo 45 mesi di effettivo servizio al livello D.

Nei confronti dei lavoratori il cui processo di maturazione non si presenti coerente con le aspettative di ruolo, saranno adottate le opportune iniziative gestionali e formative finalizzate a favorire un progressivo avanzamento nel percorso di consolidamento professionale, fatta salva la facoltà aziendale di individuare diverse e più coerenti forme di utilizzo.

Nota a verbale all'armonizzazione in materia di inquadramento.

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

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

- comma 3 Formazione - comma 4 Informazione - comma 5 Responsabilità civile e penale

- comma 6 Brevetti dell'art.39 del Ccnl nonché le disposizioni previste nel capitolo "Quadri" dell'Accordo di armonizzazione in tema di: orario di lavoro, rimborsi spese, trasferimenti.

Apprezzamento delle professionalità pregiate

Il processo di profonda trasformazione dei servizi di Telecomunicazione - originato dalla continua evoluzione delle tecnologie e dalla crescente competitività ed internazionalizzazione dei mercati di riferimento conferma la centralità del valore delle risorse umane quale leva strategica di successo nella competizione ed accentua l'esigenza di valorizzazione e

sviluppo delle professionalità pregiate quale strumento fondamentale per la realizzazione di obiettivi di qualità e di rispondenza del servizio alle esigenze di mercato.

In tale ottica viene definita la procedura valutativa prevista per il passaggio al liv. D di specifici ruoli appartenenti in funzione delle configurazioni organizzative aziendali alle figure professionali di seguito elencate:

- addetto ad interventi tecnici
- addetto ad attività tecniche
- addetto ad attività impiegate

Campo di applicazione

La procedura di valutazione sarà attivata per l'apprezzamento delle presenze professionali sia nei settori che producono condizioni generalizzate di eccellenza professionale, sia in quelli in cui l'accesso ai livelli professionali di eccellenza stessa risulti limitato. In quest'ultimo caso, l'accesso alle prove d'esame verrà disciplinato - fino a concorrenza dei posti disponibili - sulla base di una graduatoria che terrà in considerazione i seguenti fattori:

- anzianità effettiva maturata nel livello: verrà attribuito un punteggio variabile da 1 a 4 (fino a 5 anni di anzianità: 1 punto; da 5 fino a 7 anni: 2 punti; da 7 fino a 9 anni: 3 punti; oltre 9 anni: 4 punti) ;
- scolarità: verrà attribuito un punteggio variabile da 1 a 4 punti (fino alla licenza media: 1 punto; con almeno un biennio oltre la licenza media: 2 punti; con diploma diverso dal titolo di studio specifico richiesto dal settore:3 punti; con diploma specifico richiesto dal settore: 4 punti). In caso di parità di punteggio complessivo tra più candidati verrà considerata l'anzianità complessiva di servizio.

Criteri di apprezzamento delle professionalità

Lo strumento valutativo è finalizzato, in un contesto aziendale caratterizzato da un'ampia articolazione strutturale, a garantire:

- l'oggettività, la trasparenza e la condivisione dei criteri di apprezzamento delle professionalità;

- la trasversalità delle figure professionali e la riconoscibilità degli elementi istituzionali e di ruolo che contraddistinguono i profili aziendali nella loro stretta correlazione con gli assetti inquadramentali del Ccnl. In tal senso, assume particolare rilevanza l'ambiente organizzativo di riferimento e le esigenze che esso produce in termini di estensione ed intensità del presidio professionale rispetto a:

- contenuti tecnico/professionali (saper fare);
- conoscenze di ruolo e di sistema (saper essere);
- comportamenti organizzativi coerenti con le finalità della struttura d'appartenenza.

La preminente esigenza di assicurare uno sviluppo armonico delle professionalità implica una particolare attenzione agli aspetti di connessione tra il grado di maturazione nel ruolo e l'insieme degli interventi formativi (di contenuto istituzionale o specialistico) diretti a realizzare la piena ed efficace espressione dello stesso. Tali valori trovano specifico riscontro:

- nella capacità di mantenere, attraverso gli opportuni interventi formativi, i livelli professionali attesi in contesti operativi connotati da costante evoluzione;
- nell'interiorizzazione degli elementi di arricchimento professionale acquisiti e nella proficua utilizzazione degli stessi all'interno del contesto organizzativo d'appartenenza.

Particolare attenzione dovrà pertanto essere posta, nella strutturazione ed oggettivazione dei criteri utilizzati per la valutazione delle risorse, a specifici fattori rappresentativi dello sviluppo professionale:

- quantità e qualità della prestazione;
- sistema di conoscenze;
- responsabilità operativa in relazione al raggiungimento dei risultati attesi;
- tensione realizzativa;
- cooperazione e capacità di interagire con l'ambiente organizzativo d'appartenenza;
- condivisione dei valori professionali con particolare riguardo all'orientamento al cliente interno/esterno.

Titolarità

La procedura si colloca in un più ampio contesto di apprezzamento delle professionalità finalizzato a rafforzare la responsabilità valutativa delle strutture aziendali presso cui le risorse operano e funzionale a creare condizioni di valorizzazione degli aspetti di crescita professionale del personale. In tale ottica la gestione delle fasi procedurali è assegnata ai responsabili gerarchici ed alle strutture tecniche di riferimento.

La valutazione delle eccellenze professionali si fonda su due elementi strutturali:

a) Profilo valutativo del candidato.

Al superiore gerarchico viene richiesta una valutazione articolata e strutturata delle risorse, sulla base di predefinite griglie di riferimento finalizzate ad apprezzare: l'insieme delle conoscenze di base ed il loro arricchimento nel contesto operativo, i risultati degli interventi formativi, la quantità e qualità delle prestazioni, la capacità realizzativa dimostrata, la competenza tecnico - professionale, il raggiungimento dei risultati richiesti, la continuità dell'impegno, la determinazione nel superamento di ostacoli o imprevisti, l'adattamento nei rapporti interpersonali interni e/o esterni alla struttura, la disponibilità alla cooperazione e all'integrazione per l'esecuzione dei compiti affidati. Detto profilo sarà inviato dal superiore gerarchico, in busta chiusa, alla struttura d'appartenenza del lavoratore almeno sette giorni prima la data stabilita per l'effettuazione della prova.

b) Test valutativo.

Costituisce l'elemento certo e verificabile di apprezzamento dell'acquisizione e dell'interiorizzazione delle conoscenze di ruolo/sistema, delle competenze tecnico - professionali di valenza trasversale previste per il profilo contrattuale di appartenenza nonché

delle competenze tecnico - specialistiche afferenti lo specifico ambito operativo di riferimento.

Il test, complessivamente inteso, sarà diversamente strutturato per ciascun profilo da valutare, in relazione alle specificità professionali degli ambienti organizzativi d'appartenenza, e verrà articolato in due sezioni:

di ruolo concernente le conoscenze di ruolo/sistema specialistica finalizzata a valutare il livello di conoscenze del candidato su:

- processi di evoluzione tecnologica e/o procedurale;
- flussi informativi;
- conoscenza specialistica degli impianti, sistemi, procedure, prodotti su cui il lavoratore opera;
- comportamenti operativi relativi alle tecniche proprie delle attività di competenza.

Il test specialistico sarà strutturato su domande scritte a risposta aperta e esercizi scritti di contenuto tecnico, la cui valutazione sarà rimessa al giudizio della struttura di appartenenza del candidato. Il test è somministrabile ai valutandi:

- in ragione di una significativa maturazione convenzionalmente stabilita nel livello d'appartenenza;
- in presenza di specifiche esigenze di apprezzamento delle professionalità di eccellenza.

Valutazione finale

Concorrono alla valutazione finale, espressa in trentesimi, il giudizio del superiore gerarchico (che ha a disposizione un punteggio massimo di 10 punti) ed il risultato del test per un totale di massimo 20 punti (di cui 10 punti relativi al c.d. test di ruolo e 10 al c.d. test specialistico).

Il giudizio di idoneità si consegue con un punteggio non inferiore a 18 trentesimi.

Il conseguimento di un punteggio uguale o inferiore a 4 punti nella sezione specialistica del test determina il mancato superamento della prova, a prescindere dalle risultanze ottenute nelle altre fasi della procedura.

L'esito della valutazione finale (di idoneità o inidoneità) verrà comunicato verbalmente al candidato immediatamente dopo la conclusione della prova, relativamente alla quale verrà redatto apposito verbale sottoscritto dai responsabili e dal candidato.

Decorrenza dell'inquadramento superiore

La decorrenza della variazione di livello per i lavoratori che, in base alle procedure di valutazione, conseguono la promozione al livello superiore, è quella del primo del mese successivo alla data di conclusione dell'iter valutativo, che si completerà entro 2 mesi dalla data di presentazione della domanda da parte del lavoratore.

Sede di svolgimento

Gli esami si svolgeranno - di norma - nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza; in presenza di eventuali esigenze di ottimizzazione logistica, potrà essere individuata un'unica sede di svolgimento delle prove anche qualora i candidati appartengano a diverse unità produttive.

Modalità temporali

In relazione alle specifiche finalità valutative della procedura attinenti all'apprezzamento delle eccellenze professionali, i lavoratori potranno essere ammessi alla prove qualora siano in possesso di un'anzianità minima nel livello C da determinarsi per ciascuna figura professionale con riferimento ai rispettivi contenuti di ruolo e ai tempi - convenzionalmente previsti - per il conseguimento del grado di maturazione atteso (tab. 3).

Anzianità di livello "c" utile ai fini dell'accesso alla nuova procedura di valutazione delle professionalità

FUGURA PROFESSIONALE	TEMPI DI EFFETTIVO SERVIZIO NEL LIVELLO "C"
Addetto ad interventi tecnici	48 mesi
Addetto ad attività tecniche	36 mesi
Addetto ad attività impiegate	36 mesi

In caso di inidoneità il lavoratore non potrà riaccedere ad ulteriori prove prima che siano decorsi almeno 24 mesi dalla data di effettuazione degli esami.

Modello relazionale di supporto alla procedura di valutazione

La presenza di un quadro di riferimento interno ed esterno caratterizzato da continue spinte evolutive e la conseguente esigenza per l'Azienda di rispondere con velocità e flessibilità alle relative sollecitazioni, rende necessario individuare un nuovo modello di relazioni atto ad apprezzare l'evoluzione delle professionalità in stretta connessione con le dinamiche organizzative.

Tale modello si esprime nella capacità di:

- valorizzare la fase di approfondimento e valutazione dei processi destinati a produrre effetti sul personale;
- individuarne gli impatti in termini di assetti e contenuti delle professionalità presenti;
- condividere i principi generali ed i criteri di valutazione ed apprezzamento dei livelli di professionalità;
- verificare e consuntivare gli esiti dei processi di apprezzamento avviati.

In ragione di tali finalità, l'assetto si esplica attraverso:

- la previsione di specifici momenti di confronto finalizzati a valutare:

* a livello nazionale, i fabbisogni - su base complessiva - delle eccellenze professionali generati dai processi di evoluzione organizzativa;

in tale sede saranno approfonditi gli aspetti quantitativi dei presidi professionali necessari alla operatività dei modelli da implementare;

* a livello regionale, la progressività degli interventi di apprezzamento delle professionalità di eccellenza, in stretta correlazione con il grado di implementazione della piena operatività dei modelli organizzativi prefigurati, al fine di riguardare le presenze professionali massime convenute.

Inoltre si darà luogo ad incontri semestrali finalizzati ad una disamina congiunta delle dinamiche professionali e delle correlazioni esistenti tra avanzamenti organizzativi e consolidamento delle professionalità, per i ruoli di sede centrale e di strutture territoriali appartenenti alle figure professionali di "Addetto ad interventi tecnici", "Addetto ad attività tecniche" e "Addetto ad attività impiegatizie" per i quali saranno presi a riferimento i medesimi criteri ispiratori delle logiche di apprezzamento delle professionalità pregiate con particolare riguardo, pertanto, alle conoscenze di ruolo e tecnico - specialistiche.

- il rafforzamento dell'Area dell'Informativa con particolare riguardo:

* alla mappatura dei contenuti, caratteristiche e dimensioni delle professionalità di eccellenza;

* agli eventuali piani formativi correlati;

* all'esame delle dinamiche professionali di periodo;

* alla rilevazione di fenomeni di obsolescenza professionale che richiedono azioni di sostegno sugli aspetti tecnico - specialistici e/o di molo;

L'assetto delineato sarà articolato, sia a livello nazionale che regionale, secondo le seguenti modalità:

- a livello nazionale verranno realizzati specifici momenti di approfondimento sugli strumenti di apprezzamento delle professionalità, sui contenuti di ruolo e tecnico - specialistici propri di ciascuna figura professionale oggetto di valutazione.

- sempre a livello nazionale si darà luogo, annualmente, ad incontri informativi nell'ambito dei quali saranno illustrati, a consuntivo, gli andamenti delle dinamiche professionali dell'anno, approfondendo eventuali fenomeni critici a valenza complessiva e contribuendo all'individuazione di percorsi formativi di sostegno atti a rispondere alle specifiche esigenze

di arricchimento professionale.

- a livello regionale l'Azienda provvederà semestralmente a fornire informativa alle organizzazioni sindacali stipulanti in merito all'andamento delle dinamiche professionali nel periodo di riferimento per le diverse posizioni oggetto di verifica, ponendo particolare attenzione alle eventuali situazioni di obsolescenza o non adeguatezza suscettibili di risoluzione attraverso la messa in atto di azioni correttive realizzabili a livello territoriale.

A fronte di particolari problematiche intervenute nel corso dell'iter valutativo, il lavoratore potrà chiedere, tramite le organizzazioni sindacali stipulanti, chiarimenti relativi alle prove sostenute.

ART. 9 - TRASFERIMENTI

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

- l'indennità di trasferta forfettaria di L. 60.000 giornaliera pari a 10 giorni per il lavoratore senza congiunti conviventi a carico o a 20 giorni per il lavoratore con congiunti conviventi a carico, oltre a cinque giorni per ognuno dei primi tre congiunti e a due per ognuno dei rimanenti congiunti oltre i tre, sempre che siano conviventi a carico del lavoratore e con lui si trasferiscano;

- il rimborso dell'eventuale indennizzo dovuto al locatore in caso di anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato, fino a concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione;

- il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia conviventi a carico che con lui si trasferiscono e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previ accordi presi con l'azienda.

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

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

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

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

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

Nota

Le domande di trasferimento interregionale potranno essere formulate dopo quattro anni di permanenza in ciascuna sede di lavoro e saranno prese in esame dall'Azienda compatibilmente con le caratteristiche professionali e le disponibilità occupazionali previste per le sedi di destinazione.

ART. 10 - PROVVEDIMENTI DI SCIPLINARI

Il riesame del provvedimento disciplinare potrà essere richiesto dal lavoratore, per il tramite delle OO.SS. stipulanti a cui conferisca mandato scritto, alla Direzione Generale se dipendente dalla stessa o alle Strutture del Personale aventi competenza territoriale sulla sede di lavoro in ogni altro caso.

L'importo delle multe, ad eccezione di quelle applicate alle violazioni previste dalla legge n. 146 del 12.6.90, sarà versato ad istituzioni assistenziali interne.

Comunicato

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

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

I - generalità:

il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni, tenuto fra l'altro conto del servizio pubblico gestito dalla Società, saranno determinati anche in relazione:

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

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

- non osservi le disposizioni di servizio;
- non rispetti l'orario di lavoro o non adempia alle formalità prescritte per la rilevazione delle presenze;
- non osservi una condotta uniformata a principi di correttezza nei confronti di altri lavoratori;
- non mantenga nei rapporti con la clientela condotta uniformata a principi di correttezza;
- non osservi le disposizioni sugli "adempimenti dei lavoratori in caso di assenza per malattia";

- non osservi le norme aziendali in materia di sicurezza e igiene sul lavoro;
- non osservi le disposizioni che regolano l'accesso ai locali sociali da parte del personale della società;
- accetti compensi di carattere economico a qualsiasi titolo offerti dal cliente in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- utilizzi prodotti "software" di proprietà della società per finalità personali, manometta, sottragga o danneggi per negligenza il patrimonio informatico aziendale comprensivo di dati e programmi;
- non salvaguardi, nei rapporti interpersonali e con la clientela, l'immagine aziendale;

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

- risulti assente ingiustificato dal servizio;
- non osservi le norme del Ccnl;
- non mantenga assoluta segretezza sugli interessi della Società;
- arrechi per grave negligenza danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio della società;
- introduca persone non autorizzate in locali sociali non aperti al pubblico;
- ponga in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della propria condizione sessuale;

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

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

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

ART.11 - DETERMINAZIONE DELLA RERIBUZIONE GIORNALIERA ED ORARIA

Ad integrazione di quanto previsto all'art.21 del Ccnl, per determinare la quota oraria della retribuzione mensile del personale con orario settimanale di lavoro pari a 36 ore, si divide la retribuzione stessa per il coefficiente convenzionale 150.

ART.12 - ELEMENTO RETRIBUTIVO AZIENDALE - PREMIO ANNUO

A decorrere dal 1° gennaio. 1996 viene istituito un Elemento Retributivo Aziendale da liquidarsi a titolo di Premio Annuo. Detta voce retributiva sarà assoggettata a contribuzione al Fondo Previdenza Telefonici e costituirà parte integrante dello stipendio mensile.

Per ciascuno dei livelli retributivi indicati all'art. 23 del Ccnl i valori lordi mensili dell'elemento retributivo aziendale sono stabiliti come di seguito: (tab.4).

LIVELLO	Dal 1/1/96	Dal 1/6/97	Dal 1/12/97
H	288.800	366.400	415.800
G	271.900	345.000	391.500

F	234.700	297.700	337.800
E	216.600	274.800	311.800
D	204.600	259.500	294.500
c	193.700	245.800	278.900
B	156.500	198.500	225.200
A	120.400	152.700	173.300

Al personale appartenente alla figura professionale di "Venditore", "Venditore Senior" e "Venditore Specialista" l'elemento retributivo aziendale è stabilito negli importi di seguito indicati: (tab.5)

LIVELLO	Dal 1/1/96	Dal 1/6/97	Dal 1/12/97
E	199.500	253.100	287.200
D	184.100	233.600	265.100
C	173.900	220.600	250.400
B	164.700	208.900	237.100

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

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

Norma transitoria

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

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

ART. 13 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

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

LIVELLO	IMPORTO MENSILE
H	51.250
G	48.950
F	46.950
E	42.950
D	40.950
C	39.150
B	36.250
A	28.750

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

LIVELLO	IMPORTO MENSILE
F	39.600
E	37.800
D	36.100
C	34.550

ART. 14 - INDENNITÀ DI CONTINGENZA

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

LIVELLO	IMPORTO
H	1.028.622
G	1.024.415
F	1.020.140
E	1.013.959
D	1.010.226
C	1.006.602
B	1.001.658
A	987.588

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

LIVELLO	IMPORTO
F	1.008.950
E	1.006.671
D	1.003.396
C	1.000.206

ART. 15 - EMOLUMENTO ANNUO AZIENDALE

1. Ad ogni lavoratore la società corrisponderà una mensilità aggiuntiva, pari allo stipendio mensile - comprensivo dell'Elemento Retributivo Aziendale - ed all'indennità di contingenza.
2. La corresponsione di detta mensilità avverrà unitamente alle competenze relative al mese di luglio, salvo eventuale conguaglio da effettuarsi sulla base della retribuzione in atto a fine anno, o alla data di cessazione dal servizio.
3. Nel caso di cessazione o di inizio del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della mensilità aggiuntiva quanti sono i mesi di servizio.
4. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni è calcolata come mese intero e la frazione di mese inferiore a 15 giorni come metà di un dodicesimo.

Nota a verbale

- 1) L'eventuale conguaglio di fine anno dovrà essere effettuato sulla base alla retribuzione spettante alla data del 31 dicembre dell'anno di competenza, anche se risulti negativo per assenze non valide agli effetti del servizio prestato.
- 2) L'emolumento Annuo Aziendale è dovuto anche per il servizio prestato durante il periodo di prova, purché al termine di esso il lavoratore venga confermato in servizio.

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

Ai fini dell'assoggettamento alla contribuzione al Fondo di Previdenza Telefonici l'Emolumento Annuo Aziendale verrà pagato a titolo di quattordicesima mensilità

ART. 16 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

1. L'Azienda, per ogni ora di reperibilità, dovrà corrispondere al lavoratore un'indennità pari al 25% della quota oraria dello stipendio mensile e dell'indennità di contingenza. L'indennità sarà pari al 30% della quota oraria dello stipendio mensile e dell'indennità di contingenza qualora il turno di reperibilità sia svolto di domenica e negli altri giorni considerati festivi.
2. La reperibilità non potrà essere richiesta per un periodo inferiore alle 8 ore per le prestazioni con inizio nella fascia oraria tra le ore 22 e le ore 7 nonché di norma per quelle prestate nelle giornate di domenica e festività infrasettimanali; per le restanti fasce orarie e/o giornate la reperibilità non verrà inoltre di norma richiesta per periodi inferiori alle 4 ore. Eventuali richieste di reperibilità per periodi inferiori nei suddetti orari/giorni, relative comunque a prestazioni di reperibilità con inizio tra le ore 7 e le ore 22, saranno preventivamente oggetto di

informativa alle oo.ss. stipulanti di livello regionale con specifico riferimento alle motivazioni tecniche e/o commerciali. Per i turni di reperibilità relativi a periodi inferiori alle 8 ore le indennità di cui al precedente comma 1) saranno maggiorate del 5%.

3. Si confermano i vigenti criteri di regolamentazione, per il lavoratore in reperibilità, dell'utilizzo dell'automezzo e del teledrin. Potranno essere inoltre oggetto di accordo tra le parti stipulanti a livello regionale i criteri di assegnazione ed utilizzo, da parte del lavoratore reperibile chiamato in servizio, di un apparato radiomobile collegato in rete privata virtuale, secondo criteri correlati alle disponibilità tecnologico - organizzative degli apparati medesimi ed al loro impiego a far tempo dal ritiro dell'automezzo sociale dopo la chiamata di intervento

ART. 17 - PRESIDI DI SERVIZIO E REPERIBILITA'

Sino a diversa nuova disciplina, da definirsi all'atto dell'implementazione dei nuovi contesti organizzativi, si intendono confermate le vigenti disposizioni in tema di copertura dei presidi di servizio e reperibilità.

ART. 18 - TRASFERTE E RIMBORSI SPESE

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

- 1^a classe ai lavoratori di liv. H, O, F, E, al personale femminile, nonché al personale maschile che debba effettuare viaggi nella stessa giornata con percorrenza superiori ore a Km. 200 complessivi;
- 2^a classe nei restanti casi.

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

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

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

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

4. Al lavoratore comandato a trovarsi in orario sul posto di lavoro fuori della sua sede di lavoro è dovuta per ogni ora eccedente l'orario normale di lavoro, qualora effettui il viaggio come trasportato su mezzo pubblico, una indennità forfetaria dell'importo di lire 16.000 a partire dal 10 ottobre 1996; detta indennità verrà corrisposta anche per le ore di attesa comprese fra l'ora di arrivo nella località di trasferta e l'ora di inizio lavoro, nonché fra l'ora di fine lavoro e quella di partenza del primo mezzo utile al rientro in sede.

5. A livello regionale le parti stipulanti potranno prendere in esame particolari condizioni logistiche di impiego del personale in trasferta in determinate località della Regione ove il costo della vita è sensibilmente superiore alla media nazionale, al fine di individuare idonee soluzioni - anche riferite a limitati periodi dell'anno di c.d. alta stagione - integratorie della disciplina di cui al comma 4 dell'art. 29 del Ccnl.

Regolamentazioni specifiche

- Il rimborso del pasto a piè di lista nel limite massimo di lire 36.000 spetta altresì al lavoratore non in turno trattenuto al lavoro oltre le 21 nell'ambito della propria sede di lavoro. Nel caso di prestazioni di lavoro supplementare e/o straordinario svolte nei giorni festivi o nelle seconde giornate di libertà, ovvero non in continuità con il normale orario di lavoro detto trattamento spetta solo a condizione che la prestazione di lavoro non inferiore a tre ore sia iniziata prima delle ore 21 e si protragga senza soluzione di continuità oltre detto limite orario.

Il tempo impiegato dal lavoratore per la consumazione del 1° e del 2° pasto viene considerato a tutti gli effetti quale periodo di intervallo e pertanto viene interrotta la corresponsione di qualunque compenso.

Trasferte all'estero

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

Nota a verbale

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

ART. 19 - PERMESSI

1. In occasione della nascita di un figlio o in caso di adozione, sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso, con corresponsione della retribuzione, da fruirsì entro il termine massimo di 10 giorni dalla nascita stessa.
2. il lavoratore colpito da grave lutto familiare (genitori, coniuge, figli e fratelli) sarà concesso un permesso retribuito di 5 giorni più i giorni necessari per l'eventuale viaggio, con un massimo di 10 giorni complessivi.

ART. 20 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

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

ART. 21 - QUADRI

Orario di lavoro

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

Rimborsi spese

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

Verrà inoltre riconosciuto, per ogni giornata di trasferta, un importo di lire 37.000 per il rimborso spese non documentabili, elevate a lire 80.000 in caso di trasferta all'estero.

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

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

Trasferimenti

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

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

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

Nota a verbale

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

ART. 22 - VENDITORE, VENDITORE SENIOR E VENDITORE SPECIALISTA

1. I lavoratori appartenenti alla figura professionale di "Venditore", "Venditore senior" e "Venditore specialista" osserveranno un orario articolato nel modo seguente: 15 ore settimanali fisse concentrate su 5 giorni (dal lunedì al venerdì per tre ore continuative giornaliere) con prestazione nella fascia oraria prevista per il settore di appartenenza e secondo modalità indicate dal responsabile, tenuto conto delle esigenze di servizio. Per le restanti ore la prestazione si articolerà a seconda delle esigenze lavorative, prescindendo dalla fascia oraria sopraindicata, con esclusione delle domeniche e delle festività infrasettimanali, secondo modalità preventivamente concordate con il responsabile.

2. In considerazione dell'articolazione dell'orario di lavoro dei venditori non è configurabile l'espletamento di prestazioni di lavoro supplementare e/o straordinario.

3. Ai venditori che abbiano necessità di consumare il pasto con il cliente verrà riconosciuto, secondo modalità da concordarsi preventivamente con il responsabile il rimborso del pasto, sia proprio che del cliente, anche al di sopra dei massimali previsti. Detto superamento dei massimali potrà altresì avvenire nei casi di consumazione del pasto fuori della provincia ove insiste la sede di lavoro, qualora sia motivato e correlato alla specifica attività espletata.

4. In caso di assenza dal servizio a qualunque titolo effettuata dal personale venditore l'assenza stessa sarà considerata pari ad un quinto dell'orario settimanale di lavoro.

5. Nel piano di incentivazione delle forze di vendita vengono definiti annualmente i criteri metodologici atti a rapportare l'incentivo venditore al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Per il 1996 si fa riferimento a quanto definito negli accordi del 7 marzo '96.

Al personale collocato nelle figure professionali di "Venditore", "Venditore senior" e "Venditore specialista" verrà corrisposto per l'anno 1996 l'incentivo venditori secondo gli importi di seguito individuati in relazioni alle precedenti qualifiche di "Venditori a zona", "Venditore", "Venditore di sistemi" e "Venditore dedicato alla rete indiretta", ricoperte ai sensi del Contratto Collettivo Sip del 30 giugno 1992:

	DCB	DCB	DCB
Live prestazione	Venditore di sistemi	Venditore a zona	Venditore dedicato alla rete interna
minimo	9.400.000	8.100.000	9.400.000
medio	14.200.000	12.200.000	14.200.000
massimo	28.400.000	24.400.000	28.400.000

I valori della tabella di cui sopra sono comprensivi del Premio di Produttività, che pertanto non viene corrisposto al personale venditore.

6. Nei casi di passaggio dalle posizioni di lavoro di venditore ad altra posizione, la quota di stipendio relativa agli scatti di anzianità maturati in qualità di personale addetto alla vendita sarà ricalcolata ricostruendo l'importo scatti complessivo che sarebbe spettato, nel periodo svolto in dette posizioni, al personale non venditore di pari livello.

Nota

A far tempo dal 1.1.97, in relazione all'avvenuta implementazione di innovative dotazioni tecnico informatiche, si configurano per i venditori nuove modalità di espletamento delle prestazioni lavorative che portano al superamento delle logiche spazio temporali di presenza in servizio presso il posto di lavoro. Il completo utilizzo di tali dotazioni, che rientra tra le ordinarie mansioni richieste ai venditori, determina un'articolazione delle prestazioni nelle giornate della settimana eccetto le domeniche e le festività infrasettimanali - concordata con il responsabile in relazione alle esigenze lavorative, fermo restando la durata dell'orario settimanale di lavoro di cui all'art. 9 del Ccnl.

In pari data il comma 1 del presente articolo si intende conseguentemente così riformulato: la prestazione dei venditori si articolerà in base alle esigenze lavorative con esclusione delle domeniche e festività infrasettimanali secondo modalità preventivamente concordate con il responsabile.

In ragione di quanto sopra le parti stipulanti, nel riconoscere la rispondenza delle particolari caratteristiche lavorative suddette al quadro definitorio del telelavoro così come configurato nell'art.7 del Ccnl, si incontreranno al fine di monitorare gli avanzamenti del progetto

selling-out disciplinato al presente articolo per apprezzarne la specificità e favorirne una corretta implementazione.

ART. 23 - CONTROVERSIE INDIVIDUALI SULL'INQUADRAMENTO

In relazione a quanto previsto dall'art. 42 del Ccnl si esplicitano le modalità procedurali da adottarsi - a livello aziendale - in caso di mancato accordo diretto tra le parti su controversie individuali riguardanti l'inquadramento:

- il lavoratore interessato, tramite le organizzazioni sindacali stipulanti a cui conferisce mandato potrà richiedere l'esame della controversia tra la struttura aziendale competente - così come di seguito individuata ed una delegazione ristretta in rappresentanza delle organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti.

- per lavoratori dipendenti gerarchicamente da strutture organizzative collocate sul territorio, l'esame di prima istanza è demandato alla struttura di relazioni industriali territorialmente competente. Per il personale appartenente alla sede di Direzione Generale ed alle strutture della Divisione Servizi Internazionali l'esame delle controversie è attribuito, in prima istanza, alla Linea di Relazioni Industriali competente per le strutture centrali.

- Per la definizione delle controversie in seconda istanza è in ogni caso competente la Linea Centrale Relazioni Industriali e Amministrazione.

- I termini massimi per l'esame della controversia sono fissati, per ciascuna istanza, in venti giorni dalla data di ricevimento della richiesta da parte dei destinatari di volta in volta competenti.

- Qualora venga raggiunto un accordo, lo stesso potrà costituire oggetto di una transazione non impugnabile ex art. 2113 c.c. da porre in essere tra le parti munite di idoneo mandato a conciliare ed a transigere la controversia.

- In caso di definizione favorevole della controversia, secondo la procedura di cui al comma precedente, l'assegnazione del lavoratore al livello superiore avrà decorrenza dal 1° o dal 160 giorno del mese di presentazione del ricorso da parte delle Organizzazioni Sindacali a seconda che il ricorso stesso sia stato inoltrato nella prima o nella seconda quindicina del mese.

ART. 24 - RIPOSO COMPENSATIVO

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

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

1) sarà pari ad una giornata intera qualora la prestazione lavorativa sia di durata non inferiore al normale orario giornaliero;

2) sarà pari a mezza giornata nel caso di una qualsivoglia prestazione lavorativa in carenza dei requisiti di cui sopra.

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

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

1) sarà pari ad una giornata intera qualora la prestazione lavorativa sia iniziata prima delle ore 2 e si protragga oltre le ore 5 del mattino;

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

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

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

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

carattere eccezionale, per le quali il lavoratore è stato chiamato in servizio, si protraggano oltre il giorno di riposo.

Viceversa, qualora il giorno della prestazione supplementare e/o straordinaria notturna il lavoratore risulti poi assente dal servizio per qualsiasi motivo, la mezza giornata o la giornata intera di riposo compensativo non verrà concessa restando totalmente assorbita dalla

predetta assenza (fatta eccezione per il lavoro supplementare e/o straordinario prestato in ore notturne nelle giornate di riposo settimanale, per cui troverà applicazione la normativa di cui al punto I A).

ART. 25 - SISTEMA DI REFEZIONE

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

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

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

ART. 26 - ASSEGNI AD PERSONAM E FACILITAZIONI TELEFONICHE

Si conferma la vigenza dell'accordo del 18.12.79 in materia di facilitazioni telefoniche, nonché dell'accordo 24.9.82 (Lettera Sip).

ART. 27 - PREMIO DI PRODUTTIVITA'

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

ART. 28 - CLAUSOLA DI SALARIO VARIABILE

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

LIVELLO

IMPORTO ANNUO

H	285.400
G	266.800
F	25 .100
E	229.600
D	211.000
C	193.600
B	173.800
A	124.100

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

ART. 29 - VESTIARIO

1. La Società fornirà gli indumenti da lavoro e di protezione individuale al personale già identificato nell'art.15 del Ccl Sip del 30 giugno 1992.
2. Il personale ha l'obbligo di mantenere con la massima cura gli indumenti assegnati e di utilizzarli esclusivamente per ragioni di servizio. La Società sostituirà gli indumenti assegnati nel caso in cui non risultassero più idonei o sufficientemente decorosi.
3. Il personale interessato - anche per gli aspetti direttamente o indirettamente connessi alla tutela della sicurezza, igiene e salute nei luoghi di lavoro perseguita dall'azienda in applicazione della specifica e vigente legislazione - ha l'obbligo di indossare nelle ore di servizio, in modo appropriato, gli indumenti da lavoro e di protezione assegnati.
4. Oltre alle dotazioni di vestiario e di indumenti protettivi, la Società provvederà altresì a dotare i singoli lavoratori o reparti di tutti quegli indumenti e mezzi di protezione individuale o collettiva che siano prescritti dalle norme di legge per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. Tali dotazioni, secondo quanto prescritto dalla legislazione vigente, dovranno essere usate obbligatoriamente dai lavoratori interessati in tutti i casi previsti dalle norme di sicurezza introdotte dalla Società o quando richiesto esplicitamente dai preposti.

ART 30 - CONSEGNA CCNL

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

Garanzia sulle prestazioni indispensabili di cui alla legge 146/90- norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti delle persone costituzionalmente tutelati
 In applicazione di quanto previsto dalla legge 12 giugno 1990 n. 146 ("Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di Garanzia dell'attuazione della legge") le parti stipulanti convengono di confermare in via transitoria le previsioni definite in materia dall'accordo in appendice al Ccl Sip del 30.6.1992 nonché dall'accordo allegato al Ccl Italcable del 24.12.1992, e si impegnano a ridefinire detti accordi alla luce dei contesti organizzativi che si andranno a implementare.

Disposizione transitoria

In relazione all'articolazione del sistema classificatorio su otto livelli inquadramentali:

- valutata la specifica configurazione della nuova area quadri e la caratterizzazione della stessa sulla base di compiti di coordinamento, responsabilità professionale, autonomia, conoscenze e relazioni di crescente e particolare rilevanza;
 - considerata la necessità di procedere a più attente valutazioni in merito al trattamento inquadramentale prefigurabile nei confronti del personale appartenente all'ex livello 3, avuto riguardo alla non immediata corrispondenza di detto livello nella nuova scala inquadramentale;
- si prevede, nei confronti del suddetto personale, la sospensione dall'applicazione degli effetti del nuovo sistema classificatorio fino al 31.03.1997. In tale arco temporale i lavoratori interessati transiteranno in un bacino professionale temporaneo denominato "ex livelli 3 Ccl Sip 30 giugno 1992".

Durante tale periodo transitorio l'azienda procederà all'assegnazione progressiva di detto personale ai livelli inquadramentali e alle figure professionali previste dall'art. 14 del Ccnl, in relazione agli approfondimenti che saranno congiuntamente realizzati tra le parti.

Il personale appartenente al bacino "ex livelli 3 Ccl Sip 30 giugno 1992" che alla data del 31.03.1997 non avrà trovato collocazione nell'ambito del livello "G", verrà inquadrato nel livello "F" nella figura professionale corrispondente alla caratterizzazione ed ai contenuti dell'attività espletata.

Per la durata del periodo transitorio a tale personale sarà corrisposto temporaneamente il trattamento retributivo previsto dal Ccnl e dall'Accordo di Armonizzazione per il personale inquadrato nel livello F nonché l'importo mensile a titolo di "ad personam" di £.300.000 comprensivo del previgente elemento retributivo professionale, riportato nella norma transitoria dell'articolo relativo all'Elemento Retributivo Aziendale - Premio Annuo dell'accordo di armonizzazione.