

Telecom Italia Mobile

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 aumenti periodici di anzianità
- art. 12 indennità di contingenza
- art. 13 emolumento annuo aziendale
- art. 14 elemento retributivo aziendale - premio annuo
- art. 15 indennità di reperibilità
- art. 16 trasferte e rimborsi spese
- art. 17 permessi
- art. 18 trattamento di fine rapporto
- art. 19 quadri
- art. 20 venditori
- art. 21 riposo compensativo
- art. 22 presidi di servizio e reperibilità
- art. 23 sistema di refezione
- art. 24 controversie individuali sull'inquadramento
- art. 25 premio di produttività
- art. 26 premio di risultato
- art. 27 facilitazioni telefoniche
- art. 28 garanzia sulle prestazioni indispensabili di cui alla legge n. 146/90
- art. 29 consegna ccnl

Il giorno 9 settembre '96

tra

la delegazione Telecom Italia Mobile
e la delegazione Slc-Cgil, Silt-Cisl, Uilte-Uil

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

- tenuto conto della necessità di armonizzare al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro le regolamentazioni norme applicative di specifica valenza e peculiarità aziendale come in precedenza disciplinate dall'autonomia collettiva, da ultimo in particolare nel Contratto Collettivo per i lavoratori della SIP del 30 giugno 1992 e nelle Lettere Aggiuntive al medesimo contratto del 21 luglio 1992, nonché nei verbali di accordo del 3 febbraio 1993 sottoscritto dalla delegazione IRITEL, STET, INTERSIND e dalla delegazione FILPT-CGIL, FPT-SILT-CISL, UILTE-UIL e del 22 settembre 1994 sottoscritto dalla delegazione TELECOM ITALIA, INTERSIND e dalla delegazione FILPT-CGIL, SILT-CISL, UILTE-UIL;

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

si conviene quanto segue:

ART.1 RELAZIONI AZIENDA-SINDACATO

Le parti si danno atto che, nel quadro di una competizione globalizzata e di uno scenario mutevole degli assetti organizzativi, la valorizzazione del sistema di relazioni industriali riveste un ruolo centrale al fine della previsione e della gestione dei cambiamenti imposti dal mercato.

In questa ottica di valutazione congiunta su obiettivi e strategie, Telecom Italia Mobile e le organizzazioni sindacali stipulanti concordano sull'opportunità di attuare un sistema di relazioni industriali finalizzato al principio del coinvolgimento e della partecipazione anche per la individuazione di strumenti e percorsi ispirati a principi di efficacia e sviluppo.

Le parti, pertanto, convengono di riservare spazi distinti rispettivamente all'informativa, al confronto negoziale e alla partecipazione, individuando due livelli di interlocuzione, uno nazionale ed uno, a livello territoriale, con le RSU, congiuntamente alle competenti strutture delle OO.SS. stipulanti.

INFORMATIVA

La TIM e le Organizzazioni sindacali stipulanti, nella comune convinzione della opportunità e necessità di un sempre maggiore coinvolgimento delle risorse umane nell'evoluzione degli assetti organizzativi e delle dinamiche tecnologiche e di mercato, al fine di rafforzare nel personale la consapevolezza e la conoscenza dei processi e dei programmi, convengono di istituire un sistema di comunicazione e di responsabilizzazione che veda coinvolti i lavoratori e le strutture sindacali, coerentemente con l'indirizzo volto a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla costruzione di un'Azienda aperta agli stimoli di provenienza esogena e/o endogena.

A tale fine, le Parti prevedono di istituire momenti di sintesi su temi specifici con le modalità e le cadenze di seguito specificate.

1. Le OO.SS. a livello Nazionale verranno informate, con cadenza annuale, sulle implicazioni derivanti da progetti aziendali di particolare rilevanza, dall'introduzione di innovazioni tecnologiche di portata generale e da modifiche organizzative comportanti la reingegnerizzazione di processi produttivi. In particolare formeranno oggetto dell'informativa le ricadute a livello inquadramentale, le politiche di programmazione aziendale in ordine agli investimenti e le linee di indirizzo generale per i nuovi insediamenti.

2. Analoga informativa riguarderà le Rsu, congiuntamente alle competenti strutture delle OO.SS. stipulanti, per ciò che concerne i progetti che dispieghino i loro effetti esclusivamente a livello di unità produttiva.

3. Per quanto riguarda l'inquadramento, a livello nazionale verrà fornita, con cadenza annuale, un'informativa sull'andamento delle valutazioni compiute dall'azienda, fornendo altresì i dati aggregati delle risultanze di tali valutazioni; ciò, anche al fine di articolare gli interventi formativi.

4. A fronte della necessità di monitorare la situazione dell'occupazione per approntare le opportune strategie, l'azienda fornirà con cadenza annuale un'informativa a livello nazionale relativamente all'andamento complessivo dell'occupazione, con particolare riferimento alla situazione femminile; nello stesso tempo e con le stesse finalità l'informativa riguarderà le diverse tipologie di contratti di assunzione, nonché i dati relativi alle prestazioni del personale utili alla verifica degli orari di fatto.

5. In tema di Premio di risultato sarà fornita a livello Nazionale adeguata informativa sui risultati del premio stesso.

6. Con cadenza annuale verrà fornita a livello nazionale un'informativa sul ricorso all'istituto del contratto di formazione e lavoro nonché sull'utilizzo del Part-time

7. Le Rsu congiuntamente alle competenti strutture delle oo.ss. stipulanti saranno informate circa i riferimenti adottati ed i riflessi derivanti dall'applicazione delle aliquote massime di personale in ferie concordate a livello nazionale.

8. Le Rsu congiuntamente alle competenti strutture delle oo.ss. stipulanti saranno informate su eventuali particolari modalità applicative dell'istituto della reperibilità.

9. Le Rsu congiuntamente alle competenti strutture delle oo.ss. stipulanti saranno informate circa le modalità applicative sul territorio dei contratti a tempo determinato.

10. Solo per le sedi su cui insistono la DG, le strutture di CT e/o GTR sarà espletata una informativa a livello di Rsu congiuntamente alle competenti strutture delle oo.ss stipulanti sulle implicazioni delle valutazioni aziendali in tema di inquadramento.

11 Le Rsu congiuntamente alle competenti strutture delle oo.ss. stipulanti saranno informate delle modalità applicative del ricorso al lavoro part-time.

Confronto negoziale

Il sistema di relazioni, nell'intento di coniugare snellezza di assetti e articolazione suddivisa su di una pluralità di soggetti, riserva al livello nazionale le seguenti materie:

- a) articolazione degli orari di lavoro strutturati a livello nazionale;
- b) elevazione percentuale del lavoro part-time, individuazione di ulteriori fatti specie per le quali ricorrere ai contratti a tempo determinato;
- c) aliquote massime di personale in ferie per determinate tipologie ed aree di attività;
- d) ambito di collocazione e criteri applicativi degli istituti della reperibilità e del riposo compensativo;
- e) definizione di criteri, modalità e massimali del salario logistico;
- f) definizione e articolazione qualitativa e quantitativa dell'Incentivo ai venditori;

Saranno oggetto di negoziazione con le Rsu congiuntamente alle competenti strutture delle oo.ss. stipulanti (di norma all'interno di cornici definitorie predisposte a livello di contratto nazionale aziendale) le seguenti materie:

- g) articolazione degli orari di lavoro al livello di unità produttiva non ricompresi nella previsione della lett. a);
- h) eventuale applicazione della fascia mobile di entrata e di intervallo;
- i) superamento a livello di unità produttiva della percentuale di contratti a tempo determinato.

Partecipazione

Le Parti convengono di individuare adeguati momenti in cui verranno affrontate le tematiche afferenti sia i riflessi concernenti le nuove implementazioni organizzative che i progetti relativi alla sperimentazione di ipotesi di telelavoro. In quest'ottica le Parti potranno in essere un esame congiunto, per valutare le conseguenze che le nuove forme di organizzazione del lavoro (telelavoro, ecc.) potranno determinare sull'occupazione ed in particolare sull'inserimento nel mondo del lavoro dei soggetti portatori di handicap.

Commissione paritetica per la formazione e la riqualificazione

Le Parti convengono di istituire una commissione paritetica per la formazione e la riqualificazione, composta da 3 membri designati dall'azienda e da 3 membri di parte sindacale, che si riunirà con la periodicità richiesta dall'evoluzione delle problematiche in discussione, e comunque almeno una volta ogni anno.

La commissione:

- a) esamina le politiche formative aziendali, per quanto concerne sia l'aggiornamento specialistico sia l'accrescimento professionale e gli adeguamenti al ruolo;
- b) acquisisce le risultanze dell'addestramento formativo di base e degli ulteriori iter formativi, verificandone la correlazione con le specifiche esigenze produttive e proponendone il contestuale arricchimento con opportuni interventi mirati all'integrazione ed alla cooperazione interfunzionale, in coerenza con gli obiettivi di miglioramento del processo e della prestazione;
- c) vaglia la rispondenza dei piani di intervento formativo all'obiettivo del consolidamento di un complesso omogeneo di valori culturali integrati con gli obiettivi aziendali.

Commissione paritetica per la qualità

Nel quadro dei mutamenti che connotano la situazione strutturale e congiunturale del settore ed in considerazione dei radicali cambiamenti tecnologici ed organizzativi che contraddistinguono le prospettive produttive, le Parti riconoscono la necessità di individuare strumenti di intervento idonei alla diffusione della cultura della soddisfazione del cliente e al perseguimento di obiettivi di accrescimento del livello di qualità dei processi e dei prodotti.

Tale obiettivo viene perseguito attraverso l'istituzione di una commissione paritetica per la qualità, composta da 3 membri designati dall'azienda e da 3 membri di parte sindacale, che si riunirà con la periodicità richiesta dall'evoluzione delle tematiche di sua competenza, e comunque almeno una volta ogni anno.

Commissione paritetica per le pari opportunità uomo - donna

Le parti convengono di realizzare, attraverso l'istituzione di una apposita Commissione ed in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13.12.1984 n. 635 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo - donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e all'individuazione e rimozione di eventuali ostacoli all'effettiva parità di opportunità per uomini e donne nel lavoro.

La commissione sarà composta di sei membri, di cui tre designati dall'azienda e tre nominati dalle oo.ss. a livello nazionale.

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

La commissione:

- a) segue lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria e le iniziative in tema di azioni positive promosse in Italia e nei Paesi della UE
- b) valuta gli esiti delle indagini e degli studi realizzati sul tema, al fine di promuovere la conoscenza della materia;
- c) propone specifiche sperimentazioni di azioni positive, vagliandone altresì la compatibilità con le esigenze tecnico - organizzative dell'Azienda;
- d) sviluppa iniziative di prevenzione delle diverse forme di molestie sessuali sul luogo di lavoro, anche promuovendo ed attuando studi e ricerche sul fenomeno.

ART.2 RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Ammissibilità e durata

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 per il personale addetto ai customer care territoriali).

La percentuale massima dei 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 concordati a livello aziendale nazionale dalle parti stipulanti, in relazione alle esigenze organizzative e professionali dei settori interessati.

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

Trasformazione e ripristino del rapporto

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

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

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

6. Fermo restando quanto previsto dall'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.

7. 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.

Discipline particolari

8. Per l'esatta determinazione dei giorni di ferie spettanti al lavoratore nell'ipotesi di prestazioni a tempo parziale pari alla metà del normale orario di lavoro di cui al precedente punto 3, si divide il numero dei giorni di ferie previste dal 10 comma dell'art.12 del Ccnl per il determinante 2. Lo stesso criterio, con coefficienti adeguatamente riproporzionati in base al regime orario, verrà applicato a prestazioni a tempo parziale di nuova introduzione di cui al precedente punto 3.

9. Nell'ipotesi di rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% svolto nella forma cosiddetta verticale con prestazione 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 giorni di ferie effettivamente spettanti devono coincidere con le giornate in cui è prevista una prestazione inferiore a 7 ore.

10. 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 sopresse festività religiose, secondo le modalità di cui all'art.10, comma 4, del Ccnl, sarà riproporzionato in ragione della ridotta prestazione lavorativa.

ART.3 SEDE DI LAVORO

1. È considerato posto normale di lavoro quello dove attualmente 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 normale posto 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 posto normale di lavoro per la fruizione dell'intervallo meridiano verrà risarcito attraverso la corresponsione di un importo forfetario giornaliero di lire 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 in luoghi diversi da quelli aziendali, sia svolta con le medesime modalità in vigore per il personale operante all'esterno e per una durata dell'attività resa all'esterno pari ad almeno 4 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.

6. 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. In applicazione di quanto previsto dall'art. 9, comma 10, del Ccnl, le parti stipulanti si impegnano a definire entro sei mesi dalla stipula del Ccnl regimi di orario la cui flessibilità consenta di ottimizzare le prestazioni in ragione delle specifiche 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, i regimi di flessibilità di cui all'art. 7 del previgente Ccl Sip del 1992 e relative Lettere Aggiuntive, si intendono confermati come in atto applicati e limitatamente alle nuove strutture organizzative afferenti al mutato quadro organizzativo di riferimento.

2. A decorrere dal 1 gennaio 1997, la durata settimanale dell'orario di lavoro è fissata in 38 ore e 10 minuti (orario normale e turni sfalsati); 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.

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.1)

CELEBRAZIONE DEL SANTO PATRONO

- a) spostata in giorno di domenica
- b) spostata in giorno fisso di calendario
(ad es.: 1° giorno di un determinato mese)
- c) spostata in un giorno fisso della settimana

GIORNO DA CONSIDERARE FESTIVO

- giorno del Santo Patrono
- giorno della celebrazione
- giorno del Santo Patrono

(ad es.:1° martedì di un determinato mese)

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

7.-Nel caso in cui sia disposto dall'Azienda lo spostamento dei turni di riposo settimanale 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 all'art.1 1, comma 7, lett. e), del Ccnl.

ART.6 LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

1. Le ore di lavoro pomeridiane prestate nelle giornate del 4 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 centri di assistenza radiomobile 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 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.

ART.7 FERIE

1.-Al personale ordinario dei customer care territoriali 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 sopraindicato, sarà goduto nella restante parte dell'anno.

2. Le parti provvederanno a definire, a livello nazionale aziendale le aliquote massime di personale contemporaneamente in ferie per determinate tipologie di aree di attività.

3. Per la determinazione dei giorni di ferie spettanti al lavoratore la cui prestazione lavorativa sia concentrata in 4 giorni alla settimana, si applica 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 all'art. 12 del Ccnl, nonché al precedente punto 4, nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno che effettuino prestazioni giornaliere, di durata non omogenea, si procederà a computare le ferie fruiti 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 uguale a quella del personale non interessato dall'applicazione di tale criterio di computo.

7. Resta in ogni caso confermato che le ferie andranno fruiti a giornata intera.

ART.8 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Criteria di impiego dei lavoratori

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

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

- assunto il valore fondamentale del concetto di professionalità intesa come l'insieme delle competenze e delle capacità derivanti dalla formazione di base, dalla preparazione tecnico - professionale, dall'esperienza professionale acquisita e dalla maturazione di ruolo via via conseguita, si esplicano di seguito le logiche di apprezzamento degli aspetti evolutivi delle professionalità, di impiego delle risorse, atte a garantire, all'interno dell'azienda, il presidio e lo sviluppo del sistema professionale delineato.

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

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

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

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

- alla quantità e qualità della prestazione. Il primo criterio individua il carattere organico continuativo e strutturato della prestazione lavorativa che fornisce alla stessa visibilità organizzativa e ne consente la collocazione ed il proficuo utilizzo in un sistema produttivo definito ed articolato. Il secondo, fa riferimento all'efficace e matura espressione delle competenze professionali, alla piena attivazione dell'autonomia,

responsabilità professionale e decisionalità richieste per ciascuna figura, alla tensione realizzativa ed alle capacità di riorientamento in presenza delle evoluzioni del contesto interno/esterno;

- alla consapevolezza del ruolo intesa come effettiva presenza dei fattori che esprimono il pieno consolidamento della professionalità. Tali fattori si sostanziano nella partecipazione ai valori 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 1 'acquisizione di un livello comune di professionalità che compendi elementi tecnici e di ruolo tale da evitare una parcellizzazione di compiti nell'ambito di attività che attengono, in maniera costitutiva, alla finalità organizzativa del ruolo;

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

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

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

Area quadri

In considerazione della particolare configurazione organizzativa di Tim nelle sue articolazioni di Direzione Generale e territoriali, in relazione alla specificità del proprio contesto di riferimento, la Telecom Italia Mobile intende costituire una così detta area quadri, nell'ambito del livello G, per determinate e specifiche professionalità operanti nelle strutture aziendali le cui caratteristiche possono essere così evidenziate:

- titolari di responsabilità e gestione delle risorse con attività di coordinamento, conduzione, e controllo di attività organizzative, caratterizzate dal presidio di segmenti di business e da un apporto personale proprio di una professionalità matura ed evoluta, che concorre a determinare il controllo di singole e rilevanti unità organizzative

- personale inserito nell'ambito di funzioni nelle quali le attività allo stesso demandate sono caratterizzate da contenuti altamente progettuali e creativi, non proceduralizzati e standardizzati, richiedenti soluzioni ed applicazioni di particolare innovatività.

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. A tale personale saranno per il resto applicate le disposizioni previste per i quadri dell'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 dal 1.10.1996 ai livelli inquadramentali ed alle figure professionali previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro in relazione alle previgenti posizioni di lavoro del Ccnl Sip del 30 giugno 1992 ed alle tabelle di equiparazione di seguito riportate, che costituiscono parte integrante del presente accordo.

2. 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 del 30 giugno 1992.

3. 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 del 30 giugno 1992 per il personale con posizione di lavoro di "Lavoratore addetto agli immobili e servizi".

4. Il personale collocato nelle figure professionali di "Addetto ad attività tecniche" ed "Addetto ad attività impiegatizie" 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 impiegatizie" 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 organizzazioni sindacali stipulanti.

5. 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.

6. Le disposizioni dei punti precedenti trovano applicazione al personale in forza alla data del 1.10.1996.

7. Per il personale assunto a far data dal 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 processo di consolidamento della professionalità anche mediante processi di mobilità professionale.

Ai lavoratori inquadrati al livello F provenienti dal livello 3 del previgente Ccl Sip del 30 giugno '92 saranno applicate a titolo individuale, salvo diversa richiesta da effettuarsi entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, le disposizioni normative del comma 3 Formazione, comma 4 Informazione, comma 5 Responsabilità civile e penale e del comma 6 Brevetti contenute nell'art.39 del Ccnl nonché le previsioni dell'accordo di armonizzazione in tema di "quadri" (orario di lavoro, rimborsi spese e trasferimenti).

8. Ai lavoratori, già in servizio alla data del 1.10.1996, che saranno inquadrati al livello G e non inseriti nell'area "quadri" saranno applicate a titolo individuale, salvo diversa richiesta da effettuarsi entro 3 mesi le disposizioni normative del comma 3 Formazione comma 4 Informazione, comma 5 Responsabilità civile e penale e del comma 6 Brevetti contenute nell'art.39 del Ccnl, nonché le previsioni dell'accordo di armonizzazione in tema di quadri (Orario di lavoro, Rimborsi spese e Trasferimenti). Per il personale inserito nel livello G e non immesso nell'area quadri a far data dal 1.10.1996, nonché per il personale proveniente

dai livelli inferiori della scala inquadramentale del Ccnl, non verrà corrisposto l'elemento retributivo professionale.

Sistemi di valutazione per l'accesso a livello apicale dei profili professionali

L'accesso al livello apicale per ciascun profilo professionale si inquadra nel contesto evolutivo ed innovativo delle Tlc, caratterizzato da spiccate peculiarità nelle strutture aziendali nelle organizzazioni del lavoro e nelle figure professionali delle diverse aziende del settore.

La Tim sottoposta a tensioni di mercato ed innovazioni tecnologiche pervasa da esigenze di qualità dell'offerta e di soddisfazione del cliente adotta un sistema di formazione (mirata e di base) volto a consentire un'adeguata operatività e a garantire un rendimento qualitativo continuo ed aggiornato.

Pertanto, coerentemente alle definizioni della professionalità (insieme delle conoscenze di base, competenze e capacità derivanti da formazione, preparazione tecnico- professionale, maturazione di ruolo conseguita nel tempo) e dei criteri di impiego del personale (ricomposizione, specializzazione, fungibilità, mobilità) la valutazione del grado di raggiungimento dei valori conseguiti per l'accesso al livello apicale dei diversi profili professionali sarà effettuata mediante:

1) definizione di un tempo minimo di permanenza (30 mesi di effettivo servizio) del lavoratore nel livello di appartenenza nel settore operativo, in relazione all'intensità di utilizzazione all'interno dell'unità operativa sulle diverse fasi e/o attività prevista dall'organizzazione del lavoro corrispondente;

2) redazione per ciascuna risorsa di una scheda di valutazione relativa alla prestazione conseguite nel tempo, ai comportamenti organizzativi ai rendimenti qualitativi sulle diverse attività cui la risorsa è stata dedicata; tale scheda sarà compilata e formalizzata dal Responsabile diretto e valutata dal POQ per la verifica della rispondenza dei requisiti relativi a ciascuna figura professionale;

3) la risorsa in questione sarà sottoposta ad un test e/o dovrà compilare un questionario;

4) in relazione al settore di appartenenza la risorsa potrà essere sottoposta ad una prova tecnica, che per talune figure potrà essere alternativa a quanto prevista al punto n° 3.

È previsto un momento preventivo, con cadenza annuale, a livello nazionale con le oo.ss. stipulanti nel quale verranno esaminati i criteri guida che determinano il processo di valutazione per l'accesso al livello apicale suesposto. In tale momento verranno comunicati i dati aggregati delle figure professionali che avranno la possibilità di accedere al sistema di valutazione. Tali criteri verranno forniti distinti per le diverse strutture operative (rete, commercializzazione e DG).

Avrà luogo anche un momento di verifica, con cadenza semestrale, a livello di DG, CT e GTR che consenta di rivelare l'andamento ed i fenomeni che si manifestano nel corso delle valutazioni, fornendo alle oo.ss. stipulanti i dati aggregati delle risultanze ditali valutazioni.

Il lavoratore sottoposto al sistema suesposto, in caso di esito non positivo, potrà essere sottoposto, non prima di 12 mesi di effettivo servizio, ad una nuova valutazione.

Nota a verbale all'armonizzazione in materia di inquadramento.

Qualora al lavoratore vengono 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 de corsa la metà del tempo previsto.

ART.9 TRASFERIMENTI

1. Al lavoratore trasferito per esigenze di servizio ai sensi dell'art.16 del Ccnl sono dovuti i seguenti trattamenti:

- l'indennità di trasferta forfettaria di £.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 alla 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 e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previ accordi da prendersi 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 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, ecc.) 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% della indennità di trasferta e delle spese di cui al comma 1.

Nota a verbale

Gli importi di cui al presente art.9 decorrono dal 1° ottobre 1996.

ART. 10 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Nei casi e per le finalità di cui all'art. 18 comma 9, del Ccnl, l'istanza di riesame ivi prevista dovrà essere presentata in forma scritta dal lavoratore, per il tramite delle organizzazioni sindacali stipulanti cui conferisca mandato scritto, all'area personale organizzazione e qualità. Il riesame dovrà essere compiuto dalla predetta area con un rappresentante del sindacato territoriale designato, nel prescritto termine di 5 giorni dalla data di presentazione della richiesta.

2. Copia del verbale di riesame dovrà essere consegnato al rappresentante sindacale e comunicato al lavoratore.

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

Comunicato

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

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

1 generalità:

- il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni, tenuto tra 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 assenze per malattia"; non osservi le norme aziendali in materia di sicurezza ed 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 contratto collettivo di lavoro;

- non mantenga assoluta segretezza sugli interessi della Società;

- arrechi per grave negligenza danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio della Società;

- introduca persone non autorizzate in locali sociali non aperti al pubblico;
- 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;
- 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;
- violi il segreto telefonico e/o quello delle comunicazioni;
- arrechi intenzionalmente danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio della Società;
- sottragga, manometta o distrugga intenzionalmente il patrimonio informativo della Società;

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

ART. 11 AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

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

LIVELLO IMPORTO

| | |
|---|---------|
| H | MENSILE |
| G | 51.250 |
| F | 48.950 |
| E | 46.950 |
| D | 42.950 |
| C | 40.950 |
| B | 39.150 |

A 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
..F MENSILE
E 39.600
D 37.800
C 36.100
34.550

ART.12 INDENNITÀ DI CONTINGENZA

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

LIVELLI 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:

LIVELLI IMPORTO
.F 1.008.950
E 1.006.671
.D 1.003.396
C 1.000.206

ART.13 EMOLUMENTO ANNUO AZIENDALE

1. Ad ogni lavoratore la società corrisponderà una mensilità aggiuntiva, pari allo stipendio mensile comprensivo dell'elemento retributivo aziendale e dell'indennità di contingenza.
2. La corresponsione di detta mensilità avverrà unitamente alle competenze relative al mese di luglio, salvo eventuale conguaglio da effettuarsi sulla retribuzione in atto a fine anno, o alla data di cessazione dal servizio.
3. Nel caso di cessazione o di inizio del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della mensilità aggiuntiva quanti sono i mesi di servizio.

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

Nota a verbale

1) L'eventuale conguaglio di fine anno dovrà essere effettuato sulla base della retribuzione spettante alla data del 31/12 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.

3) A i fini dell'assoggettamento alla contribuzione al Fondo di Previdenza Telefonici l'emolumento annuo aziendale verrà liquidato a titolo di quattordicesima mensilità.

ART.14 ELEMENTO RETRIBUTIVO AZIENDALE - PREMIO ANNUO

A decorrere dal 10 gennaio 1996 viene istituito un emolumento annuo aziendale da liquidarsi a titolo di premio annuo. Detta voce retributiva sarà assoggettata a contribuzione al Fondo Previdenza Telefonici e costituirà parte integrante dello stipendio mensile.

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

(Tab.2)

| LIVELLO | dal 1/1/1996 | dal 10/6/1997 | dal 1/12/1997 |
|---------|--------------|---------------|---------------|
| H | 288.800 | 366.400 | 415.800 |
| G | 271.900 | 345.000 | 391.500 |
| | 297.700 | 337.800 | |

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.3)

| LIVELLO | dal 1/1/1996 | dal 1/6/1997 | dal 1/12/1997 |
|---------|--------------|--------------|---------------|
| F | 99.500 | 253.100 | 287.200 |
| E | 184.100 | 233.600 | 265.100 |
| D | 173.900 | 220.600 | 250.400 |
| C | 164.700 | 208.900 | 237.100 |

Detti importi costituiranno base di calcolo per l'individuazione degli effetti economici in occasione della rivedibilità della parte economica del contratto prevista con cadenza biennale ai sensi del protocollo del 23/7/1993.

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

Norma transitoria

A decorrere dal 1.1.1996 ai lavoratori già inquadrati al 3° livello del Ccl Sip 30.6.1992 ed inseriti al livello F della nuova scala 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.15 INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

1. Con riferimento a quanto previsto dall'art.28 del Ccnl l'azienda dovrà corrispondere al lavoratore, per ogni ora di reperibilità un'indennità pari al 25% della quota oraria dello stipendio mensile, dell'indennità di contingenza. Qualora il turno di reperibilità sia prestato di domenica e negli altri giorni festivi l'indennità sarà pari al 30% della quota oraria dello stipendio mensile e dell'indennità di contingenza.

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

ART.16 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, autorizzate dal diretto responsabile.

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

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

b) rimborso spese pari a £.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 £.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 £.16.000 detta indennità verrà corrisposta anche per le ore di attesa comprese tra l'ora di arrivo nella località di trasferta e l'ora di inizio dell'attività lavorativa, nonché tra l'ora di fine lavoro e quella di partenza del primo mezzo utile al rientro in sede.

5. A livello aziendale le parti stipulanti potranno prendere in esame particolari condizioni logistiche di impiego del personale in trasferta in determinate località 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 Ccnl in materia di massimali dei rimborsi dei pasti a piè di lista.

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 10 e del 20 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 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 £.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.17 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 fruirsi entro il termine massimo di 10 giorni dalla nascita stessa.

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

ART.18 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 di funzioni;
- compensi per festività erogati in applicazione dell'Accordo interconfederale del 3 dicembre 1994;
- compenso per le ore di lavoro ordinarie prestate dal personale turnista nei giorni festivi;
- controvalore delle facilitazioni telefoniche;
- indennità sostitutiva di preavviso;
- incentivo venditori;
- indennità di reperibilità;

- premio di produttività;
- premio annuo (ivi compreso l'elemento retributivo aziendale);
- 13^a mensilità;
- emolumento annuo aziendale.

ART.19 QUADRI

Articolazione prestazione giornaliera

1. Fermo restando quanto previsto dall'art.39 del Ccnl in materia di durata della prestazione lavorativa, 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.

Rimborso spese

1.-Al personale inviato in trasferta fuori della provincia ove insiste la sua sede di lavoro, compete, nei limiti della normalità, il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio.

Al predetto personale quadro verrà inoltre riconosciuto, per ogni giornata di trasferta, un rimborso spese non documentabili, pari a £.37.000.

Per il caso di trasferta all'estero, il rimborso spese non documentabili sarà pari a £.80.000 giornaliera.

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 £.60.000 giornaliera ovvero, per trasferte all'estero, di £.100.000.

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

Trasferimenti

1.- In caso di trasferimento per esigenze 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 dei giorni di permesso retribuito strettamente necessari all'effettuazione del trasloco.

2.- In ipotesi di trasferimento a domanda, saranno riconosciuti esclusivamente i permessi ed il rimborso forfetario di cui al precedente punto 1.

Nota a verbale

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

ART.20 VENDITORI

1. I lavoratori inseriti nella figura professionale di "Venditore" potranno articolare la propria prestazione giornaliera secondo modalità preventivamente concordate con il responsabile, in relazione alle esigenze commerciali ed agli impegni assunti con la clientela.

2. Tenuto conto dell'articolazione dell'orario di lavoro del personale venditore di cui al precedente punto 1 non sono configurabili 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.

Il superamento dei predetti massimali potrà altresì avvenire per esigenze di consumazione del pasto fuori della provincia ove insiste la sede di lavoro, qualora motivato in relazione alla specifica attività lavorativa.

4. 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 degli accordi del 13 giugno 1996.

ART.21 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.

Al 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 recuperi 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 IA).

ART.22 PRESID DI SERVIZIO E REPERIBILITÀ

Sino a diversa nuova disciplina da definirsi, a livello nazionale, all'atto dell'implementazione dei nuovi contesti organizzativi, le previgenti disposizioni in materia di copertura dei presidi di servizio e di reperibilità si intendono confermate limitatamente alle strutture organizzative afferenti al nuovo quadro organizzativo di riferimento.

ART. 23 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 £. 9.000 avente come esclusivo fine la consumazione del pasto meridiano.

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. 24 CONTROVERSIE INDIVIDUALI SULL'INQUADRAMENTO

In applicazione di quanto previsto dall'art.42 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo alle "controversie individuali sull'inquadramento", il lavoratore interessato, tramite le organizzazioni sindacali stipulanti, a cui conferisce mandato, potrà richiedere l'esame della controversia stessa secondo la seguente procedura:

- la richiesta di riesame dovrà pervenire alla funzione POQ/RI di Direzione Generale;

- l'esame della controversia dovrà avvenire entro 20 gg. di calendario a far tempo dalla data di ricevimento della richiesta. A richiesta di una delle parti i termini potranno essere allungati sino ad un massimo di 40 gg. di calendario;

- l'esame della controversia avverrà presso l'unità produttiva di appartenenza del ricorrente;

- la delegazione per l'esame della controversia sull'inquadramento sarà composta da non più di due rappresentanti dell'azienda e da non più di due rappresentanti della organizzazione sindacale;
- nell'ipotesi di raggiungimento di un accordo, questo dovrà costituire oggetto di una transazione non impugnabile ex art. 2113 del codice civile da porre in essere tra le parti munite di idoneo mandato a conciliare e a transigere la controversia;
- in caso di definizione favorevole della controversia, secondo quanto stabilito dal precedente punto, l'assegnazione del lavoratore al livello superiore avrà decorrenza dal 1° giorno del mese di presentazione del ricorso da parte della organizzazione sindacale.

ART.25 PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

Con le spettanze del mese di novembre 1996, 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.26 PREMIO DI RISULTATO

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 Ccl, di destinare, a decorrere dal 1997, una quota media variabile e non consolidabile del premio di risultato pari a £. 210.000 annue.

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.27 FACILITAZIONI TELEFONICHE

Si fa riferimento a quanto previsto in Appendice al previgente contratto di lavoro Sip del 30 giugno 1992.

ART.28 GARANZIA SULLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI DI CUI ALLA LEGGE N. 146/90

-Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati

In attuazione delle disposizioni di cui alla legge 12/6/1990, n.146, recante "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, allo stato, le previsioni riportate in "Appendice" al Ccl Sip del 30/6/1992, limitatamente alle strutture organizzative di pertinenza e si impegnano a ridefinire detti accordi, a livello aziendale, alla luce dei nuovi contesti organizzativi di riferimento.

ART.29

All'atto dell'assunzione al lavoratore verrà consegnata copia del Ccll.