IPOTESI DI ACCORDO

Per il rinnovo del CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione

ASSOTELECOMUNICAZIONI – ASSTEL

SLC –CGIL

FISTEL - CISL

UILCOM – UIL

Roma 23 Ottobre 2009

PREMESSA

1. Assotelecomunicazioni – Asstel e Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil, in qualità di Parti stipulanti e titolari del CCNL condividono, l'esigenza di fornire risposte tempestive, flessibili e qualificate all'evoluzione del mercato e della tecnologia in relazione all'elevato livello di competitività ed alla crescente dinamicità dei contesti di riferimento, anche perseguendo modelli di tipo partecipativo nel qualificare i rapporti tra le parti - ai vari livelli e con i diversi strumenti – e nel valorizzare la risorsa lavoro, fermi restando i distinti ruoli e le rispettive responsabilità delle parti stesse.

2. A tal fine individuano quali valori di riferimento per il presente contratto:
– la centralità dell'autonomia collettiva nella gestione delle problematiche e delle linee evolutive del rapporto di lavoro e la strategicità del sistema di relazioni industriali quale strumento di governo dei processi settoriali e aziendali,finalizzato alla creazione di un sistema di regole certe e condivise in grado di assicurare il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese garantendo, al contempo, la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità ed il coinvolgimento delle risorse umane su obiettivi di qualità, con particolare riguardo alla soddisfazione del cliente;
– la natura di pubblica utilità delle attività delle imprese operanti nel settore, anche al fine di assicurare la continuità dei servizi prestati;
– l'individuazione di un assetto relazionale che sia fattivamente orientato alla prevenzione ed al superamento dei motivi di conflitto;
– la funzionalità dell'assetto contrattuale ad una dinamica delle relazioni di
lavoro che sia improntata **al rilancio della crescita economica, allo sviluppo occupazionale e all'aumento della produttività** e al perseguimento di una gestione controllata, corretta e programmabile del costo del lavoro, nonché di modelli e strumenti di flessibilità adeguati alle esigenze presenti e future del settore.

CAMPO DI APPLICAZIONE

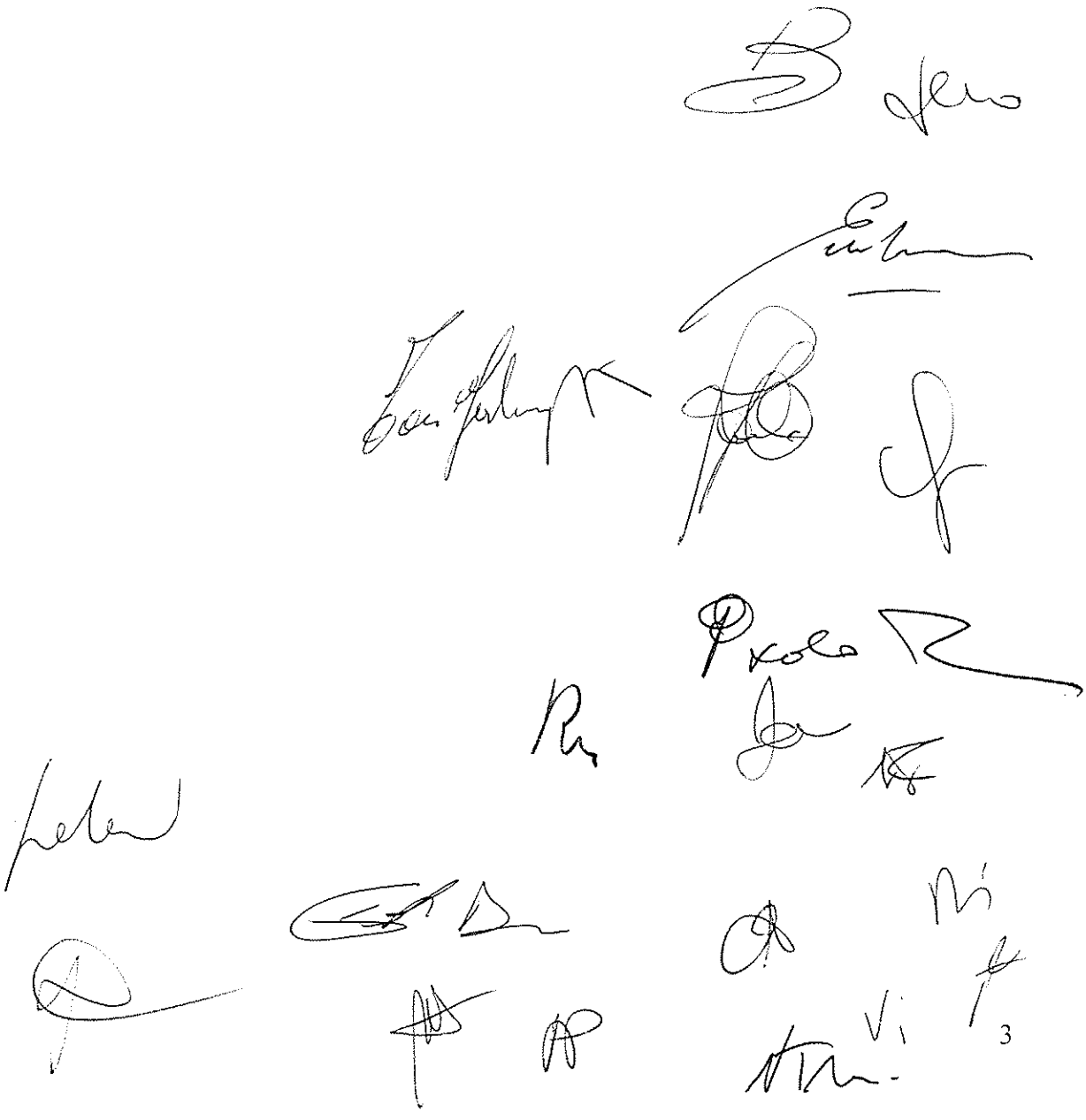
Il presente contratto collettivo si applica **alle imprese della tecnologia dell'informazione e della comunicazione, tra cui, a titolo esemplificativo, si indicano:**

A) imprese esercenti, con licenze/autorizzazioni ove previste, servizi di telecomunicazione, intendendosi per tali i servizi di telefonia fissa e/o mobile e/o servizi di trasmissione dati e/o contenuti digitali e multimediali anche attraverso l'esercizio di reti e servizi di networking (e-commerce, internet, posta elettronica, ecc.);

B) imprese che svolgono attività di assistenza e gestione della clientela, in particolare per le imprese di telecomunicazione;

C) imprese che forniscono **apparati e** servizi di gestione, manutenzione e esercizio di impianti e reti di telecomunicazione;

D) imprese di sviluppo e implementazione di servizi per soluzioni tecnologiche applicate **anche** alle telecomunicazioni e alle imprese che forniscono servizi per contenuti digitali e multimediali.



ARTICOLO 1 - Sistema di relazioni sindacali

Art. 1 – Sistema di relazioni sindacali

1. Assotelecomunicazioni – Asstel e Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil, sulla base dei principi individuati in "Premessa", convengono sulla necessità di promuovere un sistema di relazioni fondato sul reciproco riconoscimento dei ruoli e sul rispetto delle distinte prerogative, nonché caratterizzato dalla sistematicità dei rapporti sui temi individuati di comune interesse e dall'esame delle loro evoluzioni e ricadute specifiche nelle diverse realtà aziendali.

2. In tale sistema gli strumenti relazionali di seguito determinati risultano orientati **alla ricerca di obiettivi condivisi e alla costruzione** di condizioni tali da prevenire le occasioni di insorgenza del conflitto, attraverso sia la diffusione sempre più ampia e generalizzata degli obiettivi d'impresa in funzione dei mutamenti e dell'evoluzione dei nuovi contesti tecnologici, organizzativi, **regolamentari** e di mercato, che il coinvolgimento delle istanze di rappresentanza ai vari livelli.

A) FORUM NAZIONALE

E' istituito il Forum Nazionale dell'ICT/Telecomunicazioni che costituisce la sede di analisi, verifica, confronto e proposta tra le Parti.

Il Forum ha luogo, con cadenza di norma annuale, entro il mese di giugno. Entro il precedente mese di maggio a cura delle Parti viene predisposto un documento di sintesi sullo stato del settore che costituisce la base dei lavori del Forum.

Al Forum partecipano le Segreterie Nazionali di Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil e gli Organi Direttivi dell'Associazione datoriale, stipulanti il CCNL.

In relazione ai temi trattati potranno essere previste specifiche sessioni aperte all'intervento di soggetti esterni interlocutori del settore.

Ove tra le Parti sia stata raggiunta una posizione comune, eventualmente espressa in un "avviso comune", questa potrà essere sottoposta all'attenzione di Enti ed Istituzioni pubbliche nazionali, ed eventualmente territoriali, con le modalità che saranno caso per caso individuate.
Sono oggetto del Forum tutti i temi di interesse comune relativi o collegati al settore quali lo sviluppo tecnologico, le dinamiche economiche, l'evoluzione dell'attività legislativa e regolamentare nazionale, europea ed internazionale, il rapporto con i consumatori e la responsabilità sociale dell'impresa, il mercato del lavoro, le pari opportunità, la sicurezza sul lavoro.

In relazione ai temi di cui sopra, su richiesta di una delle Parti, potranno essere costituiti specifici Gruppi di Lavoro/Commissioni paritetici di approfondimento, studio, ricerca e proposta, a livello di settore, sulle tematiche di competenza.

Le Parti nell'ambito del Forum stabiliscono i criteri per la ripartizione delle spese relative al suo funzionamento, mentre quelle concernenti le iniziative di studio di cui al comma precedente verranno concordate preventivamente di volta in volta, con riferimento sia all'ammontare che alla suddivisione, valutando anche la possibilità di utilizzare finanziamenti

europei e nazionali eventualmente disponibili.

La segreteria del Forum e di eventuali Gruppi di Lavoro/Commissioni ha sede presso l'Organizzazione datoriale stipulante, che si fa carico della relativa gestione ordinaria.

NOTA A VERBALE.
Le Parti si danno atto, che alla luce di quanto previsto al punto A) del presente articolo (FORUM), si intendono assolti gli obblighi già previsti dall'art. 1, lettera D) del CCNL 3 dicembre 2005.

LETTERA B) CONTROLLO A DISTANZA - Osservatorio nazionale

Premesso che rimane competenza delle RSU delle singole aziende sottoscrivere o meno specifici accordi in materia di controllo a distanza (art. 4 l. 300/1970) e che, con la presente, le Parti non intendono sostituirsi alle rispettive competenti rappresentanze. **Assotelecomunicazioni – Asstel e Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil** costituiranno entro 60 giorni dalla sottoscrizione del CCNL stesso un Osservatorio Nazionale di settore al fine di approfondire le costanti evoluzioni normative e tecnologiche connesse al tema del possibile controllo a distanza (art. 4 legge 300/1970).

L'Osservatorio nazionale potrà:

- approfondire, anche con la consulenza di esperti di provata competenza scelti dalle Parti, specifici atti normativi del legislatore, dell'Autorità Garante per le Comunicazioni (AGCOM), del Garante per la Privacy;
- produrre eventuali avvisi comuni al fine di integrare, modificare, proporre specifici atti alle Autorità competenti;
- individuare unanimemente eventuali linee guida al fine di sostenere con competenza ed uniformità le Parti al livello aziendale;
- monitore le evoluzioni degli accordi aziendali in materia, individuando eventuali buone pratiche da segnalare a livello di settore.

L'Osservatorio Nazionale di settore sarà composto da 12 componenti di cui 6 per la parte sindacale e 6 per la parte imprenditoriali.

LETTERA C) COMMISSIONI AZIENDALI PARI OPPORTUNITA' E AMBIENTE E SICUREZZA

Nei Gruppi/imprese che occupano più di 250 dipendenti, ove non operino comunque organismi equivalenti, possono essere istituite la Commissione paritetica pari opportunità e la Commissione paritetica ambiente e sicurezza. Le relative competenze e modalità operative sono definite da specifici accordi aziendali con le RSU e con le rispettive Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.

B) COMMISSIONE NAZIONALE PARI OPPORTUNITÀ

SOPPRESSO

C) COMMISSIONE NAZIONALE AMBIENTE E SICUREZZA

SOPPRESSO

D) INFORMAZIONI IN SEDE NAZIONALE

SOPPRESSO

E) INFORMAZIONI IN SEDE TERRITORIALE

Per la vigenza del presente contratto, nel corso di apposito incontro annuale, una delegazione delle Associazioni degli industriali territorialmente competenti fornirà – anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito **del Forum** – alle strutture territoriali **Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil,** informazioni con specifico riferimento al territorio considerato.

Le aree geografiche interessate dall'informativa territoriale sono individuate come segue:
Nord Ovest: Valle d'Aosta, Piemonte, Lombardia, Liguria;
Nord Est: Veneto, Friuli Venezia Giulia, Trentino Alto Adige;
Centro Ovest: Toscana, Umbria, Lazio, Sardegna;
Centro Est: Emilia Romagna, Marche, Abruzzo, Molise;
Sud: Campania, Basilicata, Calabria, Puglia, Sicilia.

Le informazioni verranno fornite presso le sedi delle Associazioni degli industriali di Milano, Torino, Venezia, Trieste, Bologna, Firenze, Roma, Ancona, Palermo, Bari e Napoli.

D) INFORMAZIONI **A LIVELLO** AZIENDALE

Con cadenza annuale e di norma nel primo quadrimestre, le imprese che occupano complessivamente **almeno 50** dipendenti provvederanno a fornire, con l'assistenza delle Associazioni degli industriali dove hanno sede le Direzioni generali aziendali, *alle Organizzazioni sindacali stipulanti* e congiuntamente alle RSU, ove costituite, informazioni sulle materie di seguito individuate:

1. gli andamenti e le prospettive produttive conseguenti ai programmi qualitativi e quantitativi di investimento, con particolare riferimento a quelli che comportino diversificazioni di attività e nuove localizzazioni produttive;

2. l'evoluzione degli assetti tecnologici ed organizzativi e le relative ricadute sul sistema produttivo e sull'organizzazione complessiva del lavoro;

3. le linee degli interventi in materia di ambiente e sicurezza sul lavoro e di salvaguardia degli impianti;

4. i programmi qualificanti afferenti la formazione e l'aggiornamento professionale, avuto particolare riguardo alle azioni promosse nei confronti del personale femminile e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità;

5. l'andamento dell'occupazione, distinto per sesso, tipologia di contratto e inquadramento professionale;

6. il sistema complessivo degli orari di lavoro;

7. gli orientamenti e le azioni più significative rivolti al miglioramento della qualità dei servizi offerti alla clientela.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

ARTICOLO 2 - Formazione Professionale

A) AGENZIA BILATERALE PER LA FORMAZIONE DI SETTORE

1. Assotelecomunicazioni – Asstel e Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil nel riconoscere il ruolo strategico che la formazione riveste nella valorizzazione professionale delle risorse umane attraverso processi di sviluppo e riorientamento delle competenze, **convengono di istituire dal 1 giugno 2010 l'Agenzia Bilaterale per la Formazione di Settore (ABF).**

2. I compiti, le modalità organizzative e di finanziamento dell'ABF sono definiti nel Protocollo allegato al presente CCNL.

3. Le Parti si danno atto che con l'operatività dell'ABF si estinguono i compiti della Commissione Nazionale Paritetica per la Formazione professionale che viene conseguentemente sciolta.

4. Tanto premesso, viene costituito un Gruppo di lavoro paritetico di dodici esperti – sei per la parte sindacale e sei per la parte datoriale che entro il 30 aprile 2010 definirà gli atti giuridici necessari (Atto costitutivo, Statuto, Regolamento Operativo) e tutti gli adempimenti propedeutici all'operatività dell'ABF in conformità a quanto previsto dal presente CCNL e dal Protocollo allegato.

ALLEGATO 4

PROTOCOLLO

1. All'Agenzia Bilaterale per la Formazione di Settore sono attribuiti i seguenti compiti:

– monitoraggio dell'evoluzione legislativa in materia di formazione professionale;

– analisi dei fabbisogni formativi, all'interno del settore;

– azioni di sensibilizzazione e orientamento presso le Istituzioni comunitarie, nazionali e locali per la promozione di interventi mirati allo sviluppo delle professionalità nell'ambito del settore;

– interlocuzione con Fondimpresa e con altri Enti e Istituzioni comunitari, nazionali, locali, preposti alla erogazione di forme di finanziamento o incentivazione regionale, nazionale ed europeo per l'elaborazione di progetti formativi relativi al settore anche attraverso strumenti innovativi come la formazione a distanza.

2. L'adesione da parte delle aziende a un progetto formativo nazionale di settore elaborato dall'ABF e finanziato come sopra definito, non necessita di ulteriore formalizzazione della condivisione delle Parti a livello aziendale, fermo restando che le imprese informeranno tempestivamente le RSU.
Al riguardo, l'ABF ogni anno predispone un catalogo di corsi di formazione finanziati da Fondimpresa sulle seguenti materie:

- **ambiente e sicurezza sul lavoro;**
- **responsabilità *ex lege* n. 231 del 2001;**
- **normativa in materia di privacy;**
- **informatica di base;**
- **formazione linguistica di base;**
- **rapporto di lavoro, CCNL e previdenza**

A livello aziendale è possibile definire ulteriori ampliamenti, focalizzazioni e sviluppi dei suddetti corsi.

3. I finanziamenti per le specifiche iniziative dell'ABF dovranno essere reperiti nell'ambito delle risorse messe a disposizione da Enti che erogano risorse per la Formazione.

4. Assotelecomunicazioni – Asstel e Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil convengono che l'ABF avrà sede presso l'Organizzazione datoriale stipulante, che fornirà i servizi di segreteria. **Le Parti convengono altresì che gli incarichi degli organismi dell'ABF saranno svolti dai singoli componenti a titolo gratuito.**

B) COMMISSIONI FORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

1. Le Parti **convengono di istituire** apposite Commissioni paritetiche aziendali nelle imprese che occupano almeno 2000 dipendenti.

2. **Ogni** Commissione aziendale sarà costituita pariteticamente da sei componenti, di cui tre in rappresentanza dell'impresa e tre in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali

stipulanti e delle R.S.U., ove costituite.

3. La Commissione aziendale potrà svolgere le seguenti attività:

– monitorare i fabbisogni formativi connessi all'esigenza di mantenere livelli di professionalità coerenti con l'evoluzione tecnologica ed organizzativa dell'impresa;

– formulare linee guida in materia di aggiornamento e riconversione professionale in connessione ai fabbisogni formativi rilevati;

– effettuare un'analisi quali-quantitativa dell'attività di formazione e riqualificazione svolta a livello annuale nell'impresa.

4. Gli incontri della Commissione aziendale avverranno presso la sede dell'Associazione degli industriali competente **o presso altra sede concordata dalle Parti**.

5. Le decisioni delle Commissioni paritetiche di cui sopra saranno adottate all'unanimità dei loro componenti.

ARTICOLO 3 - Assetti contrattuali

1. Il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale e -sulla base delle specifiche clausole di rinvio del Contratto nazionale ed in conformità ai criteri ed alle procedure da tale contratto indicate - sul livello aziendale.

CONTRATTO NAZIONALE

2. Il contratto collettivo nazionale ha durata **triennale** tanto **per la parte economica che per la parte normativa .**

3. **Il presente CCNL garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.**

4. Il contratto individua, per il livello aziendale, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previe opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

5. Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative **sei** mesi prima della scadenza del contratto.

6. La Parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

7. Durante i **sei** mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a **sette** mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

8. **A condizione che siano stati rispettati tempi e procedure di cui ai commi precedenti, in caso di ritardato rinnovo del CCNL rispetto alla scadenza, le Parti definiranno una copertura economica a favore dei lavoratori in forza alla data rinnovo contrattuale.**

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

9. La contrattazione a livello aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL **e che non siano stati già negoziati al primo livello.**

10. Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL, ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi **come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, nonché maggiore innovazione, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa**. La relativa disciplina è contenuta nell'art. 44 (Premio di risultato).

11. Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale congiuntamente le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le RSU costituite ai sensi dell'Accordo Interconfederale

20 Dicembre 1993 ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le Organizzazioni sindacali nazionali e le RSU. Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni industriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato.

12. Gli accordi aziendali **stipulati successivamente alla data del presente rinnovo** hanno durata **triennale.**

13. **La contrattazione aziendale si svolge** secondo il principio della non sovrapponibilità nell'anno dei cicli negoziali, ivi comprese le relative erogazioni iniziali, della contrattazione aziendale.

14. Fermo restando quanto sopra, le richieste di rinnovo degli accordi aziendali dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati al precedente comma 11 e presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative **due** mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

15. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

16. Durante i **due** mesi dalla data di presentazione delle piattaforme e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a **tre** mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

INCONTRI IN SEDE AZIENDALE

17. Anche a livello di singola unità produttiva, in presenza di significative innovazioni e/o trasformazioni tecnologiche e/o produttive, per valutare gli effetti inerenti a modifiche dei livelli occupazionali, orari, e inquadramenti, e formazione , si avvierà un momento di approfondimento ed esame propositivo sulle suddette tematiche da svolgersi in sede sindacale con la competente direzione aziendale .

18. Nel caso di accordi nazionali riferiti ad aziende plurilocalizzate, le RSU delle singole unità produttive, congiuntamente alle organizzazioni territoriali dei lavoratori, potranno richiedere alle competenti direzioni aziendali un incontro, da effettuare anche in sede sindacale, in merito all'applicazione dell'accordo stesso.

CONTROVERSIE SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI

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

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

ARTICOLO 4 - Decorrenza e durata

1. Ferma restando la disciplina degli assetti contrattuali di cui all'art. 3, il presente contratto – che ha valenza per il triennio 2009-2011 – **decorre dalla data di stipula, salvo quanto diversamente previsto per i singoli istituti, e scade il 31 dicembre 2011.**

2. Il contratto s'intenderà rinnovato se non disdetto **almeno sei** mesi prima della scadenza con raccomandata a.r.; in caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

3. Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili.

ARTICOLO 16 - Contratto di lavoro a tempo determinato

COMMI 1-7: IDENTICI

8. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo pari almeno a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro, entro i successivi dodici mesi dalla cessazione del rapporto, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà in forma scritta al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto non può essere esercitato qualora il rapporto di lavoro sia cessato per giusta causa.

9. I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

10. In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

11. Le aziende forniranno annualmente alle RSU informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

12. Qualora, per effetto di una successione di contratti a termine intercorrenti fra la stessa azienda e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni equivalenti, sia stato raggiunto il termine di 36 mesi, può essere stipulato un ulteriore contratto a termine per un periodo non superiore a 12 mesi.
La stipula avviene presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulanti.
Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

ARTICOLO 18 - Contratto di lavoro a tempo parziale

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

2. Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:
a) orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

b) verticale, quando sia previsto che l'attività lavorativa venga svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

c) misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

3. Nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. **Inoltre, fatto salvo quanto previsto dal comma 1 dell'art. 12 bis del d.lgs. n. 61 del 2000 come modificato dalla legge n. 247 del 2007, è riconosciuta la priorità della trasformazione** del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale **che risulti** motivata da gravi e comprovati problemi di salute del ricorrente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati, o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, ovvero per accudire figli **conviventi fino a tredici** anni di età o figli conviventi **portatori di handicap ai sensi dell'art. 3, della legge n. 104 del 1992,** ovvero alla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a sei mesi e superiore a ventiquattro mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro quarantacinque giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato **per ragioni sostitutive** per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

4. Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

5. Le prestazioni a tempo parziale potranno essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza.

6. Le Parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa **nei limiti del 100% dell'orario ridotto e comunque *non oltre il* normale orario di lavoro settimanale a tempo pieno.**
Tali clausole potranno essere utilizzate in relazione a:

- **campagne pubblicitarie, iniziative promozionali e attività per l'immissione sul mercato di nuovi prodotti/servizi, anche connesse all'aggiudicazione di una nuova commessa, nonché avvio di nuove unità produttive/organizzative;**
- **variazioni operative conseguenti ad interventi di manutenzione/aggiornamento/implementazione di sistemi e/o delle postazioni di lavoro entro periodi temporali definiti;**
- **attività necessarie per garantire la sicurezza, la continuità e la funzionalità degli impianti e/o servizi e/o per ottemperare agli obblighi legislativi/amministrativi/regolatori;**
- **variazioni operative relative ad attività di installazione, montaggio e/o manutenzione di impianti/apparati conseguenti ad eventi climatici o a cause di forza maggiore;**
- **esigenze sostitutive temporanee per assenze con diritto alla conservazione del posto.**

Altre ragioni possono essere individuate dalla contrattazione di secondo livello.

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto. Il lavoratore può farsi assistere da un componente della RSU indicato dal lavoratore medesimo.
Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno cinque giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto.
Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa. Le parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui al comma 5, non configurano una fattispecie di clausole flessibili.
Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di almeno cinque giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto.
L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
La variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alle compensazioni di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

7. In riferimento a motivate esigenze tecniche ed organizzative è consentita, con l'accordo del lavoratore, anche in caso di rapporti di lavoro a termine, la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima del 100% del normale orario contrattuale giornaliero ed annuo stabilito per ciascun lavoratore a tempo pieno. Le ore di lavoro supplementare come sopra definite saranno compensate con una quota oraria della retribuzione maggiorata del 20% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario giornaliero ed annuo stabilito per ciascun lavoratore e del 24% per le prestazioni eccedenti nel mese tale limite.

8. Le Parti si danno atto che le modifiche di cui ai commi 6 e 7 avranno efficacia dal 1° gennaio 2010.

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

10. In caso di assunzioni a tempo pieno il personale a tempo parziale in attività presso unità produttive situate nello stesso comprensorio adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione ha un diritto di precedenza con

priorità per coloro che abbiamo trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.

11. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso comprensorio, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

ARTICOLO 19 - Contratto di inserimento

COMMA 1 IDENTICO

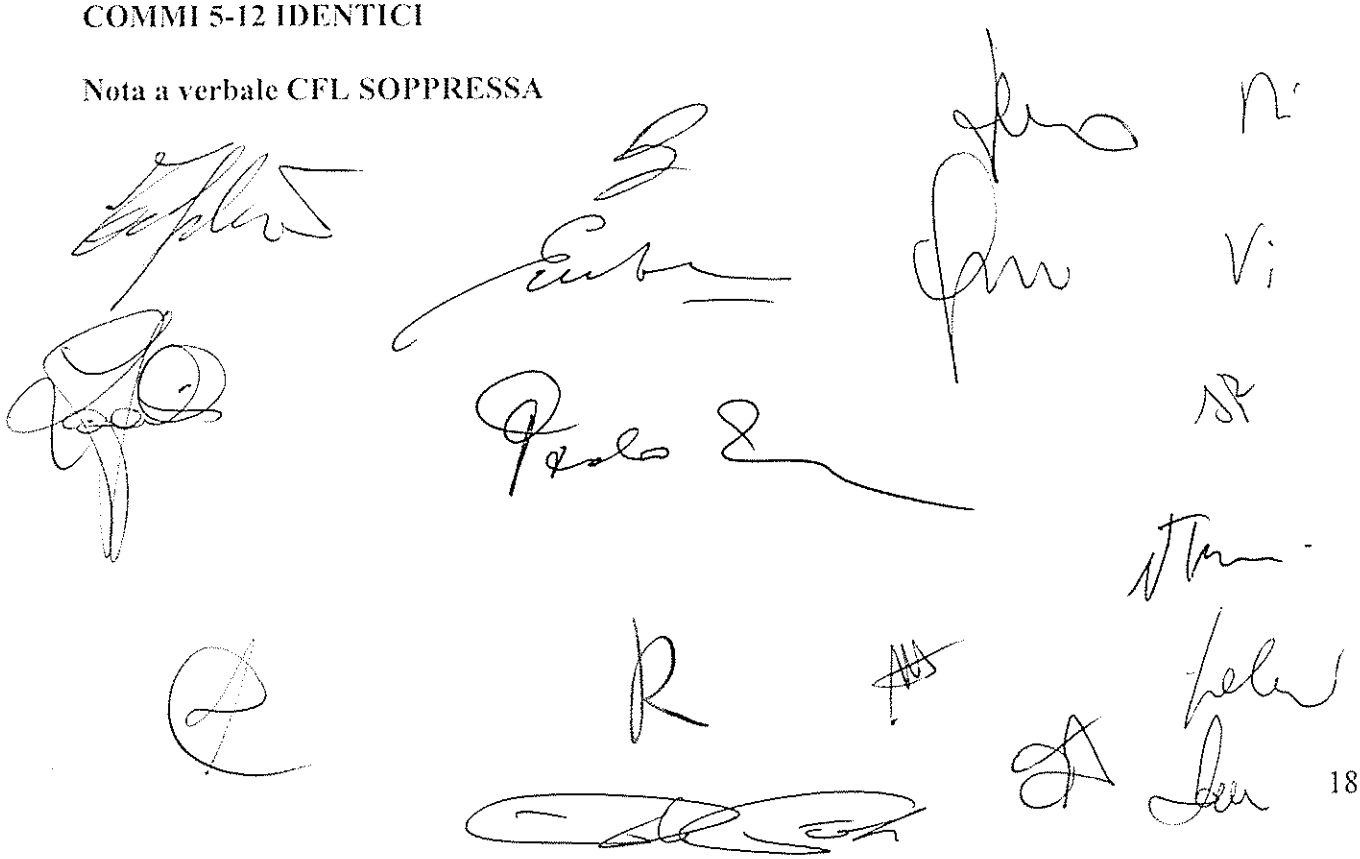
2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.
Ai fini di cui all'art. 1, lettera e), d.lgs. n. 276/2003, relativa all'assunzione di donne di qualsiasi età, si fa riferimento al Decreto del Min. Lav. 31 luglio 2007 e successive modificazioni per l'identificazione delle pertinenti aree territoriali .

COMMA 3 IDENTICO

4. Nel contratto individuale vanno indicati:
– la durata;
– l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
– l'orario di lavoro in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
– la categoria di inquadramento del lavoratore che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante a lavoratori addetti alle mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.Per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale la categoria di inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quella spettante a lavoratori addetti a mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto. **I lavoratori assunti con contratto di inserimento con destinazione finale al terzo livello, saranno inizialmente inquadrati al secondo livello.**

COMMI 5-12 IDENTICI

Nota a verbale CFL SOPPRESSA



ARTICOLO 20 - Contratto di apprendistato

COMMI 1-14: IDENTICI

FORMAZIONE

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Fermo restando che la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni d'intesa con le Associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro, e che in via transitoria detta regolamentazione è rimessa ai CCNL, si conviene quanto segue.

La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 120 ore medie annue fatta salva una quantità minima annua non inferiore a 80 ore, e sarà articolata in formazione di base, trasversale e tecnico professionale.

In tale ambito è individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali. Tale formazione sarà pari ad un terzo del monte ore **medio previsto per il primo anno di formazione e comunque non dovrà essere inferiore a 40 ore di formazione**. Sarà collocata all'inizio del percorso formativo la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica.

I profili formativi sono definiti nell'allegato 2, che forma parte integrante del presente contratto.

La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo approvato dal D.M. 10 Ottobre 2005 ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.

La formazione potrà avvenire con la modalità in alternanza on the job e in affiancamento.

La formazione formale può essere esterna o interna all'azienda, **in conformità con la legislazione vigente.**

Ai fini dei requisiti aziendali per l'erogazione all'interno della stessa azienda dell'intero piano formativo si terrà conto di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenza adeguate, nonché locali idonei, in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali, diversi da quelli in cui si svolge la normale attività produttiva. Su tali basi la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione.

Il datore di lavoro o suo delegato attesterà altresì l'idoneità dei locali che l'impresa intende utilizzare per la formazione formale i quali – in caso di azienda plurilocalizzata – potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione.

Le imprese formative potranno erogare formazione anche tramite proprie strutture formative idonee di riferimento nei confronti dei propri apprendisti, o nel caso di gruppi di imprese, ad apprendisti di imprese del gruppo.
Per i requisiti del tutor aziendale si fa riferimento al D.M. 28 Febbraio 2000.

ARTICOLO 23 - Classificazione professionale

A) PREMESSA

1. I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata **sui** livelli professionali e retributivi, **di cui alle** tabelle di cui all'allegato 1.

2. L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, i profili professionali e le esemplificazioni di seguito indicati.

3. La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico che continuano ad essere previsti per i quadri, gli impiegati e gli operai – questi ultimi sono contraddistinti nei successivi profili con il carattere (*) – dalle disposizioni di legge e di accordo interconfederale che si intendono qui riconfermate, in quanto non esplicitamente modificate con il presente contratto.

4. Le parti si danno atto che i contenuti dei profili professionali esplicitati sono da ritenersi esemplificativi e non esaustivi sul piano della descrizione delle attività; resta comunque inteso che i contenuti professionali specificati nelle declaratorie, consentono per analogia di inquadrare le figure professionali non indicate nel presente articolo, così come le figure professionali dei lavoratori di 1° livello, non descritte in quanto già sufficientemente definite nella relativa declaratoria.

B) DECLARATORIE, PROFILI PROFESSIONALI E ESEMPLIFICAZIONI

1° - 2° LIVELLO IDENTICHE DECLARATORIE E PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI

3° LIVELLO IDENTICA DECLARATORIA E PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI

NOTA A VERBALE

Fermo restando che il livello di inserimento dell'addetto al call center è il terzo livello della scala inquadramentale, salvo il ricorso al contratto di apprendistato o di inserimento, tenuto conto comunque di esigenze formative (individuate in misura pari a 20 ore complessive) l'assunzione dell'addetto al call center privo di esperienza lavorativa nella mansione potrà avvenire dalla data di decorrenza del presente accordo di rinnovo del CCNL, al secondo livello della scala inquadramentale per un periodo non superiore ai dodici mesi. Al termine dei dodici mesi sarà riconosciuto l'inquadramento al terzo livello della scala inquadramentale. Il relativo periodo di permanenza in secondo livello risulterà utile ai fini della maturazione dei requisiti per la valutazione al passaggio al quarto livello di cui alla "nota a verbale" del presente articolo. Per poter stipulare nuovi contratti a termine secondo i criteri sopra enunciati, le aziende dovranno aver mantenuto in servizio con contratto a tempo indeterminato, almeno il 70% dei lavoratori assunti con le modalità di cui sopra il cui contratto sia terminato nei dodici mesi precedenti.

A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che alla scadenza del contratto abbiano rifiutato la proposta di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di

lavoro a tempo indeterminato.
L'applicazione della presente nota sarà oggetto di verifica annuale con le RSU e le rispettive OO.SS. stipulanti.

I lavoratori addetti al call center che, in forza di accordi precedenti alla data di entrata in vigore del presente contratto di rinnovo del CCNL, risultino già assunti e inquadrati al secondo livello della scala inquadramentale, saranno inquadrati al terzo livello della scala inquadramentale entro il 31 dicembre 2010. In caso di proseguimento del rapporto di lavoro anche per questi lavoratori la permanenza nel secondo livello risulterà utile per un periodo massimo di dodici mesi ai fini della maturazione dei requisiti per la valutazione al passaggio al quarto livello di cui alla "nota a verbale" dell'art. 23 del CCNL. Sono fatti salvi trattamenti di miglior favore per i lavoratori derivanti da accordi sindacali in essere al momento della sottoscrizione del presente CCNL.

4° LIVELLO IDENTICA DECLARATORIA E PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI.

5° LIVELLO IDENTICA DECLARATORIA.

Profili professionali esemplificativi aggiuntivi

Lavoratrice/ore che, sulla base di un'adeguata conoscenza delle tecnologie legate al web garantisce il rispetto delle norme di comportamento dell'utente della rete (netiquette) moderando/coordinando la discussione su forum, blog, wiki. Coordina gli interventi dei partecipanti alle discussioni mettendo in condizioni tutti i partecipanti di offrire il proprio contributo. Verifica la qualità/affidabilità delle informazioni presenti nei forum, aggiornando periodicamente nuovo materiale e informazioni.
MODERATORE WEB

Lavoratrice/tore che, in relazione alla piena professionalità acquisita ed alla consolidata esperienza maturata in materia amministrativo–contabile, opera con elevato livello di competenza specialistica ed autonomia nell'ambito di un settore amministrativo, svolge attività caratterizzate dalla gestione di elementi complessi, richiedenti un'adeguata autonomia nell'analisi delle norme, delle metodologie e delle tecnologie proprie del contesto organizzativo d'appartenenza; assicura la corretta applicazione delle norme legislative afferenti i processi amministrativi; individua, inoltre, le soluzioni atte ad assicurare la qualità del risultato atteso.
SPECIALISTA SENIOR DI ATTIVITA' AMMINISTRATIVE

Tra i lavoratori inquadrati al 5° livello, a quelli individuati nell'ambito tassativo dei profili professionali di seguito elencati in quanto connotati da un elevato grado di specializzazione, viene riconosciuto un minimo tabellare, esclusi ex indennità di contingenza, EDR e aumenti periodici di anzianità, determinato in base al parametro 168,51.
Tale riconoscimento non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti normativi ed economici stabiliti dalla contrattazione di secondo livello che continuano ad essere previsti nella misura degli altri lavoratori inquadrati al 5° livello.
In fase di prima applicazione le aziende procederanno entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto alla valutazione delle professionalità. Il processo si concluderà entro il 31 dicembre 2010.

Lavoratrice/tore che, in possesso di un alto grado di specializzazione su reti, sistemi e apparati di telecomunicazioni, norme e specifiche di collaudo, esercizio e gestione degli impianti, relazionandosi con tutte le funzioni aziendali coinvolte, cura il secondo livello di intervento relativamente a guasti di rete complessi, fornendo da remoto e/o *on-site* supporto professionale al personale tecnico preposto all'esecuzione; partecipa al collaudo dei nuovi impianti intrattenendo anche rapporti con le aziende fornitrici ed all'aggiornamento dei software di gestione delle reti.

ADDETTO AL SUPPORTO SPECIALISTICO

Lavoratrice/tore che, in possesso di conoscenze specialistiche su architetture di reti e sistemi di telecomunicazioni, specifiche tecniche e norme di progettazione e realizzazione di impianti e sistemi, relazionandosi con tutte le funzioni aziendali coinvolte, svolge attività di progettazione esecutiva delle reti core o delle reti in fibra ottica, monitora le attività realizzative, esegue i relativi collaudi e verifica il funzionamento dei nuovi apparati inseriti in rete; avvia o provvede al provisionig infrastrutturale dei collegamenti trasmissivi.

PROGETTISTA/REALIZZATORE DI RETA

Lavoratrice/tore che, in possesso di conoscenze specialistiche di ambienti di sviluppo di piattaforme applicative, ambienti tecnologici del cliente, linguaggi, tecniche di programmazione e tool di sviluppo software e di basi dati, qualità del software e tecniche di debugging, eventualmente relazionandosi con le funzioni aziendali coinvolte realizza e manutiene sistemi software; partecipa alla definizione delle specifiche funzionali, esegue i test e monitora l'inserimento in esercizio delle applicazioni sviluppate.

PROGRAMMATORE ESPERTO

Lavoratrice/tore che, in possesso di conoscenze specialistiche su architetture e sistemi ICT, esercizio delle reti informatiche, dei sistemi centralizzati di elaborazione e software di base, prodotti di gestione delle applicazioni, prodotti e procedure di storage e trasferimento dei dati, eventualmente relazionandosi con le funzioni aziendali coinvolte, esegue le installazioni e configurazioni di prodotti Middleware nelle fasi di delivery e change dei sistemi in esercizio/collaudo; gestisce le anomalie afferenti al software Middleware ripristinandone le funzionalità; implementa le policy di sicurezza.

OPERATORE ICT

Lavoratrice/tore che, in possesso di elevata specializzazione e competenza sui processi, sui modelli di caring aziendali e sui diversi servizi operativi:

- coordina ed indirizza operativamente le attività di gruppi di addetti e operatori al call center/customer care assegnati;
- supporta gli addetti/operatori nella loro attività di informazione e gestione delle esigenze del cliente, anche curando direttamente la relazione con quest'ultimo nei casi di maggiore complessità;
- controlla le attività/risorse ed i risultati del nucleo operativo di competenza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei livelli di servizio attesi;
- controlla l'applicazione delle normative di riferimento;
- gestisce le risorse del nucleo coordinato sotto i profili della costante formazione e aggiornamento, rispetto a procedure/informazioni/strumenti aziendali necessari all'espletamento dell'attività.

SUPERVISOR ATTIVITA' DI CARING

6° LIVELLO IDENTICA DECLARATORIA

Nuovi profili professionali esemplificativi

Lavoratrice/tore che, sulla base di conoscenze specialistiche e professionali, contribuisce, operando nell'ambito di specifici progetti, alla realizzazione di soluzioni innovative partecipando allo sviluppo di singole componenti o parti di esse, effettuando i test di laboratorio ed elaborando le normative tecniche di riferimento. Fornisce inoltre contributi specifici per la partecipazione aziendale nei contesti internazionali di standardizzazione.
RESEARCHER

Lavoratrice/tore che, sulla base di conoscenze specialistiche e professionali, contribuisce al disegno di sistemi IT sicuri e performanti mediante la corretta scelta delle architetture, descrive le specifiche tecnologie in termini di integrazione tra componenti e flussi logici di interazione presidiando l'innovazione tecnologica; redige rapporti sulle evoluzioni tecnologiche e analisi di opportunità, evidenziando le diverse alternative ed il mercato potenziale di riferimento per il business collaborando nell'osservazione e nella produzione di indicazioni sulle tendenze tecnologiche emergenti e sulle migliori pratiche rilevate su aziende simili e nell'identificare le opportunità di miglioramento, attraverso integrazioni e sostituzioni di sistemi esistenti.
Contribuisce all'identificazione dei requisiti e delle specifiche per sviluppare prototipi in progetti di innovazione, identificando le risorse e collaborando allo sviluppo di alcuni componenti;
partecipa al processo di sviluppo dei prototipi ed alla fase di sperimentazione in laboratorio o in campo di progetti di innovazione; definisce le caratteristiche dei servizi infrastrutturali da offrire alle linee utente e ne verifica l'efficacia.
ICT SYSTEM ARCHITECT SPECIALIST

Lavoratrice/tore che, in possesso di elevata e consolidata conoscenza specialistica su architetture di reti e sistemi di telecomunicazioni, specifiche tecniche, norme di progettazione, realizzazione di impianti e sistemi, relazionandosi con tutte le funzioni aziendali coinvolte, svolge le attività di progettazione esecutiva delle reti core o delle reti in fibra ottica, monitora le attività realizzative, esegue i relativi collaudi e verifica il funzionamento dei nuovi apparati inseriti in rete; avvia o provvede al provisionig infrastrutturale dei collegamenti trasmissivi. Tali attività sono esplicitate attraverso il coordinamento di risorse ovvero attraverso l'esplicazione di funzioni specialistiche che richiedono un contributo professionale autonomo e innovativo.
ESPERTO DI PROGETTAZIONE E REALIZZAZIONE DI RETE

7° LIVELLO IDENTICA DECLARATORIA

Nuovi profili professionali esemplificativi

Lavoratrice/tore in possesso di elevate conoscenze sulle evoluzioni tecnologiche e di mercato in campo ICT, cui è affidata la conduzione di progetti a carattere innovativo e di particolare complessità per lo sviluppo di soluzioni informatiche, attraverso la pianificazione delle fasi

realizzative, il monitoraggio degli avanzamenti e gli interventi per le eventuali azioni correttive.

RESPONSABILE DI SOLUZIONI INFORMATICHE

Lavoratrice/tore che, sulla base di elevate conoscenze sulle evoluzioni tecnologiche e di mercato in campo IT, garantisce il disegno di sistemi IT sicuri e performanti mediante la corretta scelta delle architetture; descrive le specifiche tecnologie in termini di integrazione tra componenti e flussi logici di interazione promuovendo l'innovazione tecnologica all'interno dell'organizzazione aziendale; identifica opportune soluzioni architetturali sulla base dei requisiti di business espressi; effettua revisioni dell'architettura complessiva di IT in termini di efficienza, livello di rischio e Information Security; redige rapporti sulle evoluzioni tecnologiche e analisi di opportunità, valutando le diverse alternative ed il mercato potenziale di riferimento per il business collaborando nell'osservazione e nella produzione di indicazioni sulle tendenze tecnologiche e sulle migliori pratiche rilevate su aziende simili e nell'implementare le opportunità di miglioramento, attraverso integrazioni e sostituzioni di sistemi esistenti.
Partecipa al processo di sviluppo dei prototipi ed alla fase di sperimentazione in laboratorio o in campo di progetti di innovazione, avvalendosi di risorse interne ed esterne e partecipando agli sviluppi necessari; identifica gli aspetti da proporre negli Enti di standardizzazione, coordinando le varie persone interessate ed individua le opportunità e le relazioni con le iniziative in essere; definisce le caratteristiche dei servizi infrastrutturali da offrire alle linee utente e ne verifica l'efficacia.

ICT SYSTEM ARCHITECT SENIOR

D) CRITERI DI IMPIEGO E DI MOBILITÀ DEI LAVORATORI

COMMI 1-4 IDENTICI

NOTA A VERBALE

In relazione al punto D dell'art. 23, comma 3, le aziende **procederanno ad una** valutazione del livello di professionalità acquisita dai lavoratori inquadrati al terzo livello del presente CCNL che abbiano già maturato 48 mesi di lavoro effettivo nell'attività svolta per verificarne la rispondenza al profilo e ai contenuti professionali del livello superiore, ossia al quarto livello. I criteri ed i risultati di tali valutazioni saranno resi noti alle RSU.

ARTICOLO 26 - Orario di lavoro

COMMI 1-2: INVARIATI

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

COMMI 4-9 e NOTA A VERBALE: INVARIATI

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

10. I lavoratori potranno fruire di detta riduzione con permessi individuali retribuiti per gruppi di ore non inferiori a 2; **i permessi dovranno essere fruiti di norma nel corso dell'anno di maturazione**; l'azienda potrà stabilire, previo esame congiunto con la RSU e le rispettive OO.SS. stipulanti il presente CCNL, diverse modalità di utilizzazione delle ore di riduzione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali. **A livello aziendale potranno essere stipulati accordi che prevedano fruizioni collettive di detti permessi.**

11. La fruizione di detti permessi individuali retribuiti (come di quelli previsti per ex festività) avverrà previa richiesta da effettuarsi almeno venti giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di venti giorni la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza superiore ad un tetto compreso tra l'8,5% e l'11,5% dei lavoratori normalmente addetti al turno.

12. I permessi **eccezionalmente** non fruiti entro l'anno di maturazione continuano a confluire, **salvo diversi accordi aziendali,** a decorrere **dal 1° gennaio 2010**, in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di ventiquattro mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni indicate al precedente comma 11. Al termine di tale periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto nel mese di scadenza.

COMMA 13: INVARIATO

DICHIARAZIONE A VERBALE: INVARIATA

NORME TRANSITORIE
SOPPRESSE

ARTICOLO 30 - Lavoro supplementare, straordinario, festivo notturno

COMMI 1-12: INVARIATI

BANCA ORE

Le parti convengono **di confermare l'istituzione** della banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate, **salvo diverso accordo aziendale,** oltre le 100 ore annue individuali secondo i seguenti criteri e modalità.
Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non richiedono entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di optare per il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni contrattualmente previste nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese dell'effettuazione della prestazione straordinaria. I lavoratori che richiedono formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di optare per il riposo potranno fruirlo con le modalità e quantità previste per il conto ore di cui all' art. 26.
Per le ore di straordinario che confluiscono nella banca ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, computata sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Ai lavoratori che nel corso del mese di prestazione di lavoro straordinario dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale.

ARTICOLO 32 – Assenze , Permessi, Congedi, Aspettativa

ASSENZE

1. Il Lavoratore che – salvo il caso di giustificato impedimento - non può presentarsi in servizio, deve darne avviso, **fatti salvi comprovati motivi di carattere eccezionale,** prima dell'inizio del proprio orario o turno di lavoro **e giustificare l'assenza non oltre il secondo giorno.**

RESTO ARTICOLO INVARIATO

ARTICOLO 33- DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PERSONALE

1. I lavoratori che fuori dalle ipotesi di cui al successivo articolo 34 , al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività svolta in azienda, intendono frequentare presso istituti pubblici, parificati o legalmente riconosciuti, corsi di studio, ivi compresi corsi di specializzazione post laurea universitaria coerenti con l'attività svolta in azienda hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale come di seguito definito.
Le Parti a Livello Aziendale potranno altresì prevedere che, fatte salve le esigenze tecnico organizzative e produttive, possano accedere al predetto istituto i lavoratori iscritti a corsi di formazione di durata complessiva non inferiore a 450 ore.
Detti corsi dovranno essere coerenti con l'attività svolta in azienda dagli interessati e finalizzati all'acquisizione di una delle professionalità previste dalla Nomenclatura e Classificazione delle Unità professionali redatta da ISFOL.

2. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

3. Il monte ore sarà messo a disposizione anche in relazione alla frequenza di corsi di formazione professionale di cui all'art. 6, l. 8 marzo 2000, n. 53.

4. L'ammontare del monte ore verrà determinato, a partire dal 1 gennaio 2006, all'inizio di ogni triennio, moltiplicando 7 ore per tre per il numero dei dipendenti occupati nell'azienda al 31 dicembre dell'anno precedente. A tal fine il numero dei dipendenti occupati si determina secondo il criterio del full time equivalent.

5. I lavoratori interessati dalle fattispecie di cui al presente articolo devono produrre, con congruo anticipo, il certificato di iscrizione al corso, attestante anche la sua durata e, a consuntivo, i relativi certificati di frequenza con l'indicazione delle ore complessive e della concomitanza del corso con gli orari di lavoro del dipendente.

6. Qualora il numero dei dipendenti che intendono partecipare a corsi di studio o di formazione comporti situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 7 (superamento della percentuale massima etc) si farà ricorso a criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio.

7. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dalla singola unità produttiva per frequentare i corsi di studio di cui al comma 1 o di formazione professionale di cui al comma 3 non dovranno in ogni caso superare la percentuale massima complessiva giornaliera del 2% del totale del personale dell'azienda o dell'unità produttiva, fermo restando che dovranno comunque essere garantiti lo svolgimento dell'attività produttiva e la continuità del servizio.

ARTICOLO 34 - Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti

PERMESSI RETRIBUITI

3. I lavoratori studenti, esclusi gli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni lavorativi, precedenti la sessione di esami.
4. I lavoratori studenti universitari potranno usufruire, su richiesta, in aggiunta ai permessi retribuiti spettanti per legge coincidenti con i giorni di ciascun esame, di ulteriori nove giorni lavorativi complessivi in ragione d'anno di permesso giornaliero retribuito da fruire per il giorno dell'esonero o per un massimo di due giorni immediatamente precedenti la prova di ciascun esame o esonero. In caso di rapporti di lavoro di durata inferiore all'anno e/o part-time verticale o misto le nove giornate di permesso saranno proporzionalmente ridotte. Tali permessi non sono cumulabili anno per anno.

4. bis. I permessi di cui al comma 4 non si sommano a trattamenti aziendali di miglior favore.

5. I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

6. I suddetti permessi saranno riconosciuti previa produzione della relativa documentazione.

7. Le Parti si danno atto che le modifiche di cui ai commi 4 (incremento da otto a nove giorni) e 4 bis avranno efficacia dal 1° gennaio 2010.

ARTICOLO 36 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

1. Il lavoratore impossibilitato a presentarsi in servizio a causa di malattia deve darne tempestivamente avviso all'azienda entro il primo giorno in cui si è verificata l'assenza e, comunque, di norma, in anticipo rispetto all'inizio del proprio orario/turno di lavoro; sono fatte salve situazioni di comprovati motivi di carattere eccezionale. Contestualmente deve comunicare il luogo ove si trovi degente, se diverso dal domicilio, nonché eventuali variazioni successive del luogo stesso espressamente autorizzate dal medico.

2. Il lavoratore, inoltre, deve giustificare l'assenza facendo pervenire all'azienda la relativa certificazione medica entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza stessa. L'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

3. Ferma restando la comunicazione preventiva di cui al comma 1 ed esclusivamente per le assenze dal servizio per malattia di durata non superiore ai tre giorni, il lavoratore potrà produrre la certificazione medica in originale al rientro in servizio. In caso di prosecuzione della malattia restano fermi gli obblighi di cui ai commi 1 e 2.

Vecchi COMMI 2-12: INVARIATI

13. Prima della scadenza dei termini massimi indicati nel precedente punto 8, al lavoratore ammalato che ne faccia richiesta potrà essere concessa la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo fino a diciotto mesi; in tal caso questo ulteriore periodo di assenza, non retribuita, non sarà ritenuto utile ai fini del trattamento di fine rapporto di lavoro né ad alcun altro effetto.

DA COMMA 14 A NOTA A VERBALE: INVARIATI

15. Le Parti si danno atto che le suddette modifiche avranno efficacia dal 1° gennaio 2010.

ARTICOLO 44 - Premio di risultato

1. La contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un Premio di Risultato calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. **Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.**

2. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti esamineranno preventivamente, in apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive e occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

3. Gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di Risultato saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al punto precedente, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al primo comma.

4. L'erogazione del Premio di Risultato avrà caratteristiche di non determinabilità a priori e, a seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento di cui al primo comma potrà essere anche totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità definiti dalle parti in sede aziendale.

5. SOPPRIMERE

ARTICOLO .....- Istituzione della Sanità integrativa di settore

1. Assotelecomunicazioni – Asstel e Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil, in qualità di Parti stipulanti, si danno atto che l'assistenza sanitaria integrativa non sostitutiva del Servizio Sanitario Nazionale definita dal CCNL costituisce uno dei punti qualificanti del presente rinnovo come confermato dall'esistenza di un'ampia diffusione tra le aziende del settore di strumenti definiti a livello aziendale. Al fine di assicurare una più ampia e omogenea diffusione di detto istituto, le Parti convengono l'istituzione di una Commissione Operativa - composta da dodici esperti, sei per la parte datoriale e sei per le OO.SS. stipulanti il presente CCNL - che, partendo dai risultati delle indagini paritetiche già svolte, formuli alle Parti entro il 30 giugno 2010 una proposta per l'avvio, entro il 1° gennaio 2011, di un ente di assistenza sanitaria integrativa di tutti i lavoratori delle Aziende cui si applica il presente CCNL e che non abbiano già una forma di assistenza sanitaria integrativa. La soluzione così individuata potrà costituire punto di partenza per l'equiparazione delle prestazioni base di tutte le aziende del settore. In tale ottica la Commissione proseguirà i suoi lavori per valutare possibili strumenti e soluzioni bilaterali nonché modalità di gestione ed entro il 30 giugno 2011 formulerà alle Parti una proposta.

2. La Commissione si atterrà ai principi di seguito indicati [indicati nel protocollo allegato]:

a) definizione dei profili di copertura secondo uno schema modulare che, partendo da un pacchetto di prestazioni base - che preveda un contributo complessivo pro capite pari a 120€ annui, di cui 96€ a carico azienda e 24€ a carico del lavoratore - , consenta ulteriori estensioni;

b) apertura a tutti i lavoratori in costanza di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

c) osservanza del quadro di riferimento normativo in materia ed in particolare della disciplina fiscale dei contributi versati ai fondi sanitari integrativi (art. 1, commi 197-199, l. 24 dicembre 2007, n. 244; Decreto Ministero salute 31 marzo 2008, già noto come "Decreto Turco" etc.);

d) adesione su base volontaria dei dipendenti, con conseguente assunzione del relativo onere contributivo da parte dei datori di lavoro e del lavoratore stesso;

e) possibilità per i lavoratori aderenti di:

- aggiungere moduli al pacchetto;
- estendere la copertura ai familiari di norma fiscalmente a carico;

g) sono fatte salve le forme alternative di assistenza sanitaria integrativa istituite a livello aziendale.

ARTICOLO ..... - Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 2011, ai dipendenti assunti a tempo indeterminato in forza nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato e che non abbiano percepito nel corso dell'anno precedente altri trattamenti economici individuali o collettivi comunque soggetti a contribuzione oltre a quanto spettante dal presente contratto collettivo, sarà riconosciuto un importo annuo pari a 260€ lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal CCNL.

A livello aziendale potranno essere valutate le modalità per riconoscere l'elemento di garanzia retributiva ai lavoratori dipendenti a tempo determinato di durata superiore a sei mesi e alle altre tipologie di lavoro subordinato.

Il trattamento viene erogato in unica soluzione con le competenze del mese di aprile ed è, corrisposto pro-quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati dal lavoratore nell'anno precedente. La prestazione di lavoro superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in funzione del normale orario di lavoro. Tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi, comprensivo degli stessi.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al momento di corresponsione dell'elemento di garanzia, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Dall'adempimento di cui sopra sono escluse le aziende che versino in comprovate situazioni di difficoltà economico-produttiva con ricorso ad ammortizzatori sociali

ALLEGATO 1

UNA TANTUM E RETRIBUZIONE CONTRATTUALE

Ai lavoratori in forza alla data del 23 ottobre 2009 è erogato un importo "una tantum" pari a 585€ lordi, riparametrato nella misura di cui alla tabella che segue, corrisposto pro-quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2009. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale. Tale importo sarà corrisposto con le competenze del mese di dicembre 2009. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi, comprensivo degli stessi.

Livelli	Parametro	Importo della una tantum
Quadri – 7°	222	806,65€
6°	198	719,44€
5°	161	585,00€
4°	145	526,86€
3°	133	483,26€
2°	118	428,76€
1°	100	363,35€

RETRIBUZIONE CONTRATTUALE

Livelli	Parametro	Ex Contingenza	EDR	Minimi al 1 gennaio 2010	Minimi al 1 giugno 2010	Minimi al 1 giugno 2011
Quadri-7°	222	530,91	10,33	1.363,47€	1.410,35€	1.479,29€
6°	198	526,99	10,33	1.213,49€	1.255,30€	1.316,79€
5s°	168,51	521,08	10,33	1.034,42€	1.070,01€	1.122,34€
5°	161	521,08	10,33	988,32€	1.022,32€	1.072,32€
4°	145	517,83	10,33	891,28€	921,90€	966,93€
3°	133	516,07	10,33	815,67€	843,76€	885,06€
2°	118	514,03	10,33	723,60€	748,52€	785,17€
1°	100	511,26	10,33	613,69€	634,81€	665,87€

Ai lavoratori inquadrati al 7° livello è corrisposto un elemento retributivo pari a € 59,39 lordi.

Ai Quadri è corrisposta una indennità di funzione pari a € 98,13 mensili lordi, comprensivi

dell'elemento retributivo previsto per i lavoratori inquadrati nel 7° livello.

AUMENTI RETRIBUTIVI

LIVELLI	Parametro	Aumenti dei minimi tabellari dal 1/1/2010	Aumenti dei minimi tabellari dal 1/6/2010	Aumenti dei minimi tabellari dal 1/6/2011	Aumenti dei minimi tabellari Totali
Quadri – 7°	222	62,05€	46,88€	68,94€	177,87€
6°	198	55,34€	41,81€	61,49€	158,64€
5°S	168,51	47,10€	35,59€	52,33€	135,02€
5°	161	45,00€	34,00€	50,00€	129,00€
4°	145	40,53€	30,62€	45,03€	116,18€
3°	133	37,17€	28,09€	41,30€	106,56€
2°	118	32,98€	24,92€	36,65€	94,55€
1°	100	27,95€	21,12€	31,06€	80,13€

Gli incrementi dei minimi tabellari sono comprensivi del recupero del differenziale inflativo pregresso.

Nel mese di giugno dell'ultimo anno di vigenza del presente CCNL le Parti si incontreranno per prendere atto di eventuali scostamenti tra inflazione prevista ai fini della determinazione degli aumenti dei minimi retributivi e quella già consuntivata.

NOTA A VERBALE

Resta inteso che l'applicazione del presente accordo, per le parti normativa ed economica, è subordinata allo scioglimento positivo della riserva sulla presente ipotesi di accordo.