



**Contratti collettivi di lavoro
nazionale ed aziendale
per gli impiegati
della Società Telefoni
Italia Media Orientale**

•

S. E. T.
SOCIETÀ EDITRICE TORINESE
Corso Valdocco, 2 - Torino
1940 XVIII

TO
PARRI

77

ECA

OP II 77

Istituto Storia Resistenza

FONDO SELVATICI

24

09 II

Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati delle Società Telefoniche Concessionarie di Zona

(Pubblicato per estratto nella « Gazz. Uff. » del 12 aprile 1939-XVII, n. 88 - Parte Sec., e per intero nel fascicolo 201 del 15 aprile 1939-XVII - Alleg. n. 1568 del Boll. Uff. del Ministero delle Corporazioni).

L'anno 1937-XVI, il giorno 30 dicembre, in Roma, tra la Federazione Nazionale Fascista degli Esercenti Imprese di Comunicazioni Elettriche, rappresentata dal suo Presidente Gr. Uff. Dott. Piero Pirelli, assistito dal Direttore Gr. Uff. Avv. Salvatore Pugliese, e con l'intervento dei Signori Comm. Ing. Pio Venturini, Comm. Ing. Antonio Salee, Cav. Uff. Ing. Giulio Curà, Gr. Uff. Dott. Giulio Del Pino e Gr. Uff. Ing. Ugo Pellegrini, Consiglieri e Delegati di zona della Federazione stessa; e la Federazione Nazionale Fascista degli Addetti alle Comunicazioni Elettriche, rappresentata dal Commissario ministeriale Dott. Nicolò Finocchiaro, assistito dall'Avv. Girolamo Bellaroto della Federazione stessa, e con l'intervento dei Segretari dei Sindacati Interprovinciali degli Addetti alle Comunicazioni Telefoniche di Venezia, Bologna e Firenze, Signori Fausto Kustermann, Adriano Algeri, Cav. Gino Barucci e dei Fiduciari di Zona di Torino e Napoli Signori Vittorio Cifarelli e Cav. Claudio Vallauri, si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro da valere in tutto il territorio nazionale per le Società Telefoniche Concessionarie di Zona, dette nel testo « la Società », e per il personale impiegatizio ed esse addetto.

Assunzione.

Art. 1. — L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

- 1) la data di assunzione;
- 2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 3 e la rispettiva qualifica;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

- 1) la carta d'identità;
- 2) il libretto di lavoro;
- 3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Contratto a termine.

Art. 2. — L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti



il rapporto a tempo indeterminato quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'art. 24, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

Tale disposizione non si applica ai contratti a termine attualmente in corso, per il periodo fino alla loro scadenza.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto e nei relativi contratti integrativi si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Categorie e stipendi.

Art. 3. — I contratti integrativi del presente contratto determineranno i minimi di stipendio mensili in relazione alle qualifiche riferite alle seguenti categorie stabilite a tutti gli effetti del contratto stesso:

- | | |
|---|--------------------------|
| I. Impiegati di concetto con funzioni direttive | tecniche, amministrative |
| II. Impiegati di concetto | tecniche, amministrative |
| III. Impiegati di ordine | tecniche, amministrative |

I minimi di stipendio per gli impiegati della 2^a e della 3^a categoria saranno distinti per gli impiegati di età inferiore ai 18 anni, per quelli dai 18 ai 21 e per quelli dai 21 in poi.

All'impiegato remunerato in tutto o in parte a provvigione o interessenza o a premi sarà garantito, come media annuale, il minimo di stipendio fissato nei contratti integrativi.

La Società, all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto collettivo o all'atto del passaggio di categoria, comunicherà con lettera ai singoli impiegati la categoria cui vengono assegnati.

Periodo di prova.

Art. 4. — L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati della 1^a categoria ed a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.



Non sono ammesse nè la protrazione nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1^a categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2^a e 3^a categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Per l'impiegato in prova, limitatamente alla 1^a e alla 2^a categoria, la retribuzione potrà essere inferiore a quella minima nella misura che verrà determinata nei contratti integrativi. La differenza sarà però reintegrata all'impiegato che venga confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Mutamento di mansioni.

Art. 5. — L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non importi alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore per tutta la durata della destinazione.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria, e di tre mesi nel disimpegno di mansioni delle altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, etc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo un mese e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato.

Art. 6. — In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, col riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a:

- 1) due anni, se la sua anzianità di operaio sia di almeno dieci anni e non superiore a venti;
- 2) tre anni, se la sua anzianità di operaio sia superiore a venti anni.

Benemerenze nazionali.

Art. 7. — Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano già goduto della concessione, verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

- 1) mutilati di guerra o per la Causa Fascista: un anno;
- 2) ex combattenti della Grande Guerra che abbiano prestato servizio almeno per sei mesi presso reparti mobilitati in zona di operazioni ed ex combattenti in A. O. I. che abbiano prestato servizio in zona di operazioni per almeno tre mesi anteriormente al 5 maggio 1936: sei mesi;
- 3) decorati al valore, promossi per merito di guerra, decorati dell'Ordine Militare di Savoia e feriti di guerra: sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve essere corredata per gli ex combattenti dallo stato di servizio rilasciato dall'Autorità Militare e per i mutilati per la Causa Fascista da documentazione rilasciata dal Direttorio del P. N. F. nonchè integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

Il diritto alle predette anzianità deve essere denunciato all'azienda — a pena di decadenza — dall'impiegato di nuova assunzione all'atto dell'assunzione stessa, su richiesta dell'azienda, e dall'impiegato in servizio entro tre mesi da quando l'azienda gli abbia comunicato le disposizioni del presente articolo.

Per quanto riguarda le benemerenze fasciste valgono le disposizioni di cui al contratto collettivo interfederale 25 gennaio 1935-XIII pubblicato nel Supplemento del *Bollettino Ufficiale* del Ministero delle Corporazioni, fasc. 114 del 1° maggio 1935-XIII, all. n. 671.

Orario di lavoro, lavoro straordinario, notturno e festivo.

Art. 8. — La durata normale del lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 44 ore settimanali. Però gli impiegati i quali prestino servizio in connessione di lavoro con le maestranze ne seguono l'orario.

Per il personale con mansioni discontinue l'orario massimo normale di servizio è di 10 ore giornaliere; tale orario potrà eventualmente essere stabilito fino a 12 ore per particolari mansioni in quanto espressamente determinate nei contratti integrativi.

Nessun impiegato potrà rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, il lavoro notturno e festivo, salvi giustificati motivi di impedimento.

Il lavoro straordinario deve essere autorizzato per iscritto.

In mancanza di tale autorizzazione, all'impiegato non è consentito di anticipare o prolungare il proprio orario di lavoro o di trattenersi comunque nei locali di lavoro in ore diverse da quelle comprese nell'orario medesimo.

Il lavoro straordinario diurno è compensato con l'aumento del 25 % sulla retribuzione oraria.

Il lavoro festivo è compensato con l'aumento del 45 % sulla retribuzione oraria.

Il lavoro notturno è compensato con la percentuale di maggiorazione del 45 % sulla retribuzione oraria.

Il lavoro straordinario degli impiegati per il servizio di costruzione, manutenzione e riparazione, connesso col servizio telefonico, è compensato con la maggiorazione del 25 % sulla retribuzione oraria se diurno e del 45 % se notturno o festivo.

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per la determinazione della retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile fissa per 180. Ove la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili, si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso dello stipendio minimo della qualifica.

I contratti integrativi preciseranno quale periodo di 9 ore consecutive dovrà essere considerato notturno, comprendendolo fra le ore 20 e le ore 8 del mattino.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno e festivo non sono corrisposte per il lavoro compreso in turni regolari periodici, salvo che nei contratti integrativi non venga diversamente disposto.

La percentuale di maggiorazione per il lavoro festivo non è pure dovuta a quegli impiegati che siano adibiti normalmente al lavoro nei giorni di domenica, nei casi in cui è consentito dalla legge e godano del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Giorni festivi e riposo settimanale.

Art. 9. — Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salve le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello delle maestranze, vale il calendario dei giorni festivi adottato per le maestranze stesse.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto, — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Ferie.

Art. 10. — L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

- 10 giorni, in caso di anzianità di servizio fino a due anni;
- 15 giorni, in caso di anzianità di servizio da oltre 2 sino a 10 anni;
- 20 giorni, in caso di anzianità di servizio da oltre 10 sino a 25 anni;
- 30 giorni, in caso di anzianità di servizio di oltre 25 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

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

Permessi.

Art. 11. — Le assenze debbono essere immediatamente giustificate all'azienda.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda può accordare, a sua esclusivo giudizio, permessi di breve congedo per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Potrà anche essere accordato, subordinatamente alle esigenze di servizio della Società, su domanda dell'impiegato, un periodo di licenza straordinaria senza assegno, fino a tre mesi per speciali ragioni di famiglia, o per motivi di salute, in quest'ultimo caso oltre i limiti ordinari di interruzione del servizio consentiti dal presente contratto. L'impiegato che al termine della licenza straordinaria non riprenda servizio senza giustificato motivo o non risponda all'invito rivoltagli dalla Società, sarà considerato dimissionario.

Il periodo trascorso in licenza straordinaria per ragioni di famiglia non è computato agli effetti

Retribuzione.

Art. 12. — Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza della scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà mai superare il 10 % della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro, ove venga richiesta una cauzione o analoga garanzia finanziaria, verrà corrisposta una particolare indennità da concordarsi tra l'azienda e l'impiegato stesso, salvo che essa sia stabilita nei contratti integrativi. Gli interessi derivanti dalla cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Tredicesima mensilità.

Art. 13. — L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

La tredicesima mensilità, fino a concorrenza del relativo importo, assorbe le eventuali gratifiche corrisposte dall'azienda.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Trasferte.

Art. 14. — All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato a incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi normalmente nei contratti integrativi o, in difetto, d'accordo tra l'azienda e l'impiegato.

Trasferimenti.

Art. 15. — L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano

inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto all'indennità di licenziamento e al preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti famigliari (mobilia, bagagli, etc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre la diaria per giorni sette all'impiegato celibe senza congiunti conviventi a carico e per giorni quindici — oltre un giorno per ogni figlio a carico — all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato alla Società precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Alloggio.

Art. 16. — Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Indennità di zona malarica.

Art. 17. — I contratti integrativi potranno stabilire una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pur malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente proveniendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Tutela della maternità.

Art. 18. — Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve, in tale evenienza, conservare il posto alla impiegata per un periodo di sei mesi.

corrispondendole l'intera retribuzione durante i primi tre mesi, fatta deduzione di quanto essa percepisca per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Ove durante il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 19 del presente contratto quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza o puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio, per il periodo suddetto.

Trattamento di malattia.

Art. 19. — L'assenza per malattia dovrà esser comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, l'azienda conserverà all'impiegato non in prova il posto per un periodo di 4 mesi e mezzo se esso abbia una anzianità di servizio non superiore a 5 anni, e per un periodo di 8 mesi se abbia una anzianità di oltre cinque anni, senza interruzione dell'anzianità, corrispondendogli nel primo caso la intera retribuzione per il primo mese e mezzo e la metà di essa per i successivi tre mesi; nel secondo caso la intera retribuzione per i primi due mesi e la metà di essa per gli altri sei mesi.

Egual diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento di cui all'art. 24. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nell'apposito contratto collettivo interconfederale 1° luglio 1936-XIV, relativo alla istituzione delle Casse Mutue Malattia per gli impiegati dell'industria, pubblicato nel *Boll. Uff.* del Ministero delle Corporazioni del 15 ottobre 1937, fasc. 163.

Servizio militare.

Art. 20. — La chiamata alle armi per assolvere agli obblighi di leva risolve di diritto il contratto, salvo patto in contrario più favorevole all'impiegato; l'azienda, nel caso di risoluzione del rapporto, corrisponderà

all'impiegato non in prova una indennità pari a quella che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento ai sensi dell'art. 24, con un minimo pari ad un mese di retribuzione.

L'azienda esaminerà con particolare considerazione le domande di assunzione, presentate entro due mesi dal ritorno, degli impiegati che hanno terminato il servizio di leva.

Il richiamo alle armi o nella M. V. S. N. non risolve il rapporto di lavoro dell'impiegato non in prova: l'azienda conserverà il posto all'impiegato stesso e, ove non si tratti di richiamo a termine dell'ultimo comma del presente articolo, gli corrisponderà per il periodo di tre mesi una indennità mensile pari alla sua retribuzione. Il tempo passato sotto le armi o nella M. V. S. N. verrà computato, agli effetti dell'anzianità, come passato in servizio.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi nel termine di giorni trenta all'azienda, per riprendere servizio: non presentandosi nel termine suddetto, sarà considerato dimissionario.

Il trattamento in caso di richiamo alle armi o di arruolamento volontario nelle Forze Armate o nella M. V. S. N. dovuto per esigenze militari di carattere eccezionale è regolato dal R. D. L. 15 giugno 1936, n. 1374 e dalle relative norme di attuazione.

Doveri dell'impiegato.

Art. 21. — L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esecuzione delle mansioni affidategli e, in particolare:

- 1) rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonchè le istruzioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi della Società: non trarre profitto, con danno della Società, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi aziendali; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del R.D.L. 13 nov. 1924, n. 1825;
- 4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari o strumenti a lui affidati.

Si precisa che è inibito al personale, anche fuori delle ore di servizio, di assumere cariche, di esercitare direttamente o per interposta persona lavori, commerci o imprese che siano in conflitto anche indiretto od in concorrenza con la Società. La comprovata inosservanza della presente norma dà luogo al licenziamento senza preavviso e senza indennità, ai sensi degli art. 8 e 9 del R. D. L. 13 novembre 1924, n. 1825, convertito in legge con legge 18 marzo 1926, n. 562 sul contratto d'impiego privato.

Provvedimenti disciplinari.

Art. 22. — Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;
- d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabili una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a) b) e c).

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Art. 23. — Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può esser risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

A) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i 5 anni di servizio:

- 1) mesi 2 di preavviso per gli impiegati di I categoria;
- 2) mesi 1 di preavviso per gli impiegati di II categoria;
- 3) giorni 15 di preavviso per gli impiegati di III categoria.

B) per gli impiegati che hanno raggiunto i 5 anni di servizio e non i 10:

- 1) mesi 3 di preavviso per gli impiegati di I categoria;
- 2) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di II categoria;
- 3) giorni 30 di preavviso per gli impiegati di III categoria.

C) per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:

- 1) mesi 4 per gli impiegati di I categoria;
- 2) mesi 2 per gli impiegati di II categoria;
- 3) giorni 45 per gli impiegati di III categoria.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

La Società ha diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la Società concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dalla Società in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicati per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° gennaio 1938 manterrà « ad personam » l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base al preesistente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati delle Società Telefoniche Concessionarie di Zona, pubblicato per estratto nella *Gazzetta Ufficiale* del 20 aprile 1933-XI, n. 93 p. s. e per intero nel Supplemento del *Bollettino Ufficiale* del Ministero delle Corporazioni, fasc. 87, del 21 aprile 1933-XI, all. n. 413 — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data.

Indennità di licenziamento.

Art. 24. — In caso di licenziamento da parte della Società, non ai sensi dell'art. 22, comma primo, lettera e), l'indennità verrà liquidata nella misura dei 21/30 (ventuno trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà della Società, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (casce pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dalla Società: nessuna detrazione è invece presente contratto.

Previdenza.

Art. 25. — Al trattamento di previdenza del personale provvede il regolamento approvato con R. D. 24 luglio 1931-IX, n. 1098, ai sensi dell'art. 206 del Codice postale e delle telecomunicazioni approvato con R. D. 27 febbraio 1936-XIV, n. 645. Non è soggetto al trattamento di previdenza il personale di età inferiore ai 21 anni se maschile o ai 18 anni se femminile. L'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso saranno corrisposte indipendentemente da quanto spetterà al lavoratore per il trattamento di previdenza di cui sopra.

Il contributo dovuto dall'impiegato verrà trattenuto dalla Società all'atto della corresponsione della retribuzione e versato insieme a quello a suo carico secondo le norme del citato Regolamento di previdenza.

Indennità in caso di morte.

Art. 26. — In caso di morte dell'impiegato spetterà al coniuge ed ai congiunti non oltre il 4° grado viventi a suo carico il trattamento previsto per il caso di licenziamento (indennità di licenziamento e di preavviso) a termini degli articoli 23 e 24, fatta deduzione di quanto essi percepiscano per eventuali atti di previdenza (casce pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista all'art. 25 del presente contratto.

In caso di mancanza di coniuge o di congiunti viventi a carico entro il 4° grado, la Società verserà una somma corrispondente al trattamento predetto, ai figli ed al coniuge dell'impiegato non viventi a carico di questi.



La Società potrà richiedere che la vivenza a carico sia comprovata mediante atto di notorietà a norma di legge.

Dimissioni.

Art. 27. — All'impiegato dimissionario che abbia compiuto il 60° anno di età ed abbia un'anzianità di servizio di almeno trent'anni presso la stessa azienda verrà corrisposto un premio in misura equivalente alla indennità che in caso di licenziamento avrebbe percepito ai sensi dell'art. 24.

All'impiegata che si dimetta per contrarre matrimonio o durante la gravidanza o il puerperio, sarà concesso un compenso equivalente alla indennità che in caso di licenziamento avrebbe percepito ai sensi dell'art. 24.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego da parte dell'impiegato per cause attribuibili alla Società e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, è dovuto all'impiegato un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva.

Cessione o trasformazione di azienda.

Art. 28. — La cessione o la trasformazione in qualsiasi modo della azienda non risolve di per sé il contratto di impiego, ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Certificato di lavoro.

Art. 29. — Ferme restando le annotazioni prescritte dalla legge 10 gennaio 1935-XIII, n. 112, sul libretto di lavoro, in caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, la Società ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente la indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda, e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Nel certificato di lavoro sarà specificato se l'impiegato abbia goduto delle maggiorazioni convenzionali di anzianità previste dall'art. 7 e nel caso in cui non ne abbia goduto ne verrà indicato il motivo.

Inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Art. 30. — Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.

Sostituzione degli usi.

Art. 31. — Il presente contratto, salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'articolo 23, sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini, anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Norme speciali.

Art. 32. — Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale sarà consegnata, a cura della Società, a ciascun impiegato.

Disposizioni generali.

Art. 33. — Per quanto non disposto nel presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Inoltre le parti si richiamano espressamente a tutte le disposizioni di legge che riguardano il pubblico servizio di telefonia.

Contratti aziendali integrativi.

Art. 34. — I contratti aziendali integrativi saranno stipulati entro sei mesi dalla data di pubblicazione del presente contratto.

Decorrenza e durata del contratto.

Art. 35. — Il presente contratto decorrerà dal 1° gennaio 1938-XVI ed avrà durata fino al 30 giugno 1942; in caso di mancata disdetta un anno prima della scadenza, si intenderà tacitamente rinnovato di due anni in due anni.

Per la Federazione Nazionale Fascista degli esercenti imprese di comunicazioni elettriche: PIERO PIRELLI. — Per la Federazione Nazionale Fascista degli addetti alle comunicazioni elettriche: NICOLÒ FINOCCHIARO.

Contratto collettivo aziendale di lavoro per il personale impiegatizio della Soc. «T.I.M.O.»

(Pubblicato per estratto nella « Gazzetta Ufficiale » del 15 febbraio 1940-XVIII, n. 38).

L'anno 1939-XVII, il giorno 20 ottobre in Roma, tra la Federazione Nazionale Fascista degli Esercenti Imprese di Comunicazioni Elettriche, rappresentata, per delega del suo Presidente, dall'Ing. Giulio Curà Delegato della Federazione per l'Italia Medio-Orientale, assistito dall'Avv. Salvatore Pugliese, Direttore della Federazione stessa, con l'intervento della Confederazione Fascista degli Industriali, rappresentata dal Vice Presidente Consigliere Nazionale Dott. Piero Pirelli e dal Dott. Silvio Marchesoni; e la Confederazione Nazionale Fascista degli Addetti alle Comunicazioni Elettriche, rappresentata dal suo Commissario Consigliere Nazionale Rag. Giorgio Suriani, assistito dall'Avv. Girolamo Bellaroto e dal Dott. Aristide Bonajuto, con l'intervento della Confederazione Fascista dei Lavoratori dell'Industria, rappresentata dal Presidente Consigliere Nazionale Pietro Capoferri e dall'Avv. Ignazio Poerio, si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro aziendale, integrativo di quello nazionale stipulato in Roma il 30 dicembre 1937-XVI e pubblicato per estratto nella « Gazzetta Ufficiale » del Regno del 12 aprile 1939-XVII, n. 88, parte sec., e per intero nel « Bollettino Ufficiale » del Ministero delle Corporazioni del 15 aprile stesso anno, fascicolo 201, allegato 1568, da valere per la Società T.I.M.O., Concessionaria dei Servizi Telefonici della III Zona ed il personale impiegatizio da essa dipendente.

Qualifiche e minimi di stipendio.

Art. 1. — In relazione all'art. 3 del Contratto Nazionale riguardante la suddivisione in tre categorie degli impiegati e dipendenti dalla Società TIMO, si stabiliscono le seguenti qualifiche con i relativi minimi di stipendio al lordo delle trattenute di legge e di contratto:

1^a CATEGORIA

A

1 - Ispettori	L.	1700
2 - Capi servizi tecnici ed amministrativi della Direzione Generale	»	1700
3 - Vice Direttori di Esercizio	»	1700

B

4 - Direttori di Agenzia in sede di reti con oltre 2000 abbonati	L.	1420
5 - Capi dei servizi tecnici di Esercizio in sede di reti con oltre 10.000 abbonati	»	1420
6 - a) Capi contabili di Esercizio in sede di reti con oltre 10.000 abbonati	»	1420
b) Capi contabili di Esercizio in sede di reti con meno di 10.000 abbonati	»	1250
7 - Personale femminile	»	1100

2 CATEGORIA.

1 - Capi ufficio della Direzione Generale	L.	1150
2 - Capi agenzia in sede di reti con oltre 1000 abbonati	»	1000
3 - Capi tecnici :		
a) in sede di reti con oltre 10.000 abbonati	»	1125
b) in sede di reti da 3000 a 10.000 abbonati	»	1050
c) in sede di reti da 1000 a 3000 abbonati	»	950
Capi officina in sede di reti con oltre 10.000 abbonati	»	975
4 - Capi magazzinieri del magazzino centrale - Cassieri della Direzione di Esercizio in sede di reti con oltre 10.000 abbonati	»	1100
5 - Impiegati laureati	»	1125
6 - Reggenti di agenzia in sede di reti con meno di 1000 abbonati	»	875
7 - Impiegati tecnici ed amministrativi con funzioni di concetto :		
a) in sede di reti con oltre 10.000 abbonati	»	1125
b) in sede di reti da 3000 a 10.000 abbonati	»	970
c) in sede di reti sotto a 3000 abbonati	»	850
8 - Personale femminile:		
a) in sede di reti con oltre 10.000 abbonati	»	850
b) in sede di reti fino a 10.000 abbonati	»	750

3ª CATEGORIA.

1 - Capiturno :		
a) in sede di reti con oltre 10.000 abbonati	L.	850
b) in sede di reti da 1000 a 10.000 abbonati	»	760
Capitecnici in sedi di reti inferiori a 1000 abbonati	»	760
2 - Cassieri	»	700
3 - Produttori :		
a) in sede di reti con oltre 10.000 abbonati	»	760
b) in sede di reti fino a 10.000 abbonati	»	680
4 - Magazzinieri delle Direzioni di Esercizio:		
a) in sede di reti con oltre 10.000 abbonati	»	760
b) in sede di reti fino a 10.000 abbonati	»	680
5 - Impiegati tecnici ed amministrativi con funzioni di collaborazione in seconda - Assistenti tecnici e commerciali - Stenodattilografi :		
a) in sede di reti con oltre 10.000 abbonati	»	760
b) in sede di reti fino a 10.000 abbonati	»	680

6 - Addetti alle macchine contabili ed ai controlli dei servizi relativi :		
a) in sede di reti con oltre 10.000 abbonati	L.	760
b) in sede di reti fino a 10.000 abbonati	»	680
7 - Disegnatori-copisti - Protocollisti - Dattilografi:		
a) in sede di reti con oltre 10.000 abbonati	»	625
b) in sede di reti fino a 10.000 abbonati	»	610
8 - Capi commessi	»	815
9 - Personale femminile:		
della sottocategoria 1 ^a :		
a) in sede di reti superiori a 10.000 abbonati	»	750
b) in sede di reti inferiori a 10.000 abbonati	»	635
della sottocategoria 2 ^a :		
c) in sede di reti superiori a 10.000 abbonati	»	550
d) in sede di reti inferiori a 10.000 abbonati	»	500
della sottocategoria 5 ^a :		
e) in sede di reti superiori a 10.000 abbonati	»	550
f) in sede di reti inferiori a 10.000 abbonati	»	500
della sottocategoria 6 ^a :		
g) in sede di reti superiori a 10.000 abbonati	»	520
h) in sede di reti inferiori a 10.000 abbonati	»	470
della sottocategoria 7 ^a :		
i) in sede di reti superiori a 10.000 abbonati	»	460
l) in sede di reti inferiori a 10.000 abbonati	»	400

Il personale di età inferiore agli anni 21 sarà retribuito col minimo di stipendio fissato per la qualifica corrispondente alle mansioni affidategli ridotto del 15%. Il personale di età inferiore ai 18 anni, col minimo di stipendio suddetto ridotto del 25%.

Le parti si danno atto che nello stabilire i minimi di stipendio di cui al presente articolo non hanno inteso portare modificazioni alle condizioni individuali di retribuzioni di maggior favore vigenti presso la Società.

Ore notturne.

Art. 2. — Con riferimento all'art. 8 del Contratto Nazionale, saranno considerate notturne le ore comprese fra le ore 22 e le 7 del mattino.

Lavoro festivo.

Art. 3. — Il personale il cui turno di servizio cade nei giorni festivi godrà di una giornata di riposo entro la settimana in corso o successiva a quella in cui cade il giorno festivo.

Richiamo in servizio durante le ferie.

Art. 4. — L'impiegato che durante le ferie fosse richiamato in servizio per urgenti esigenze, ha diritto al rimborso di tutte le spese incontrate per il ritorno in sede e fruirà dei rimanenti giorni di ferie appena cessate le esigenze di cui sopra ed in ogni modo entro l'anno.

Retribuzione.

Art. 5. — Con riferimento all'art. 12 del Contratto Nazionale, all'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro, ove venga richiesta una cauzione od analoga garanzia finanziaria, verrà corrisposta una indennità pari al 7% del minimo di stipendio della qualifica cui è assegnato.

Trasferte.

Art. 6. — Con riferimento alla prima parte dell'art. 14 del Contratto Nazionale, nel caso che la Società invii fuori della normale residenza i propri impiegati, corrisponderà oltre la spesa di viaggio in seconda classe per gli impiegati della 1^a categoria e di terza classe per gli impiegati della 2^a e 3^a categoria, le seguenti trasferte:

1 ^a categoria per un pasto	L. 22 —
per due pasti	» 39 —
pernottamento	» 21 —
2 ^a e 3 ^a categoria per un pasto	» 15 —
per due pasti	» 26 —
pernottamento	» 15.—

Qualora la missione si prolunghi oltre 15 giorni nella stessa località e ciò sia stato comunicato al personale preventivamente entro i primi 10 giorni dall'inizio della missione, saranno corrisposti dal 16° al 30° giorno i 3/5 delle indennità di trasferta suddette. Dal 31° giorno in poi l'indennità di trasferta sarà ridotta alla metà.

Le predette trasferte ridotte saranno maggiorate del 10% per le missioni in città aventi più di 100.000 abitanti.

Trasferimenti.

Art. 7. — Il dipendente che venga trasferito e poi licenziato entro 6 mesi, non per motivi disciplinari, ha diritto, oltre alla indennità di licenziamento prevista dal Contratto Nazionale, al rimborso delle spese dimostrate per il trasporto delle suppellettili e della famiglia a suo completo carico fino alla precedente residenza, nel caso che egli effettivamente vi si trasferisca nuovamente entro due mesi dal licenziamento avvenuto.

Nei casi di trasferimenti in reti di categoria inferiore il personale manterrà lo stipendio precedentemente goduto. Nel trasloco richiesto a domanda dell'impiegato, questi non ha diritto ad alcun rimborso di spese.

Indennità speciali.

Art. 8. — All'impiegato autorizzato ad usare per ragioni di servizio mezzi di trasporto propri, la Società corrisponderà le seguenti indennità:

per motocicletta L. 60 mensili	} più una indennità cagguagliata al prezzo della benzina in rapporto al consumo della macchina
per motoleggere L. 44 mensili	
per biciclette L. 25 mensili	

Alloggio.

Art. 9. — Qualora l'alloggio sia accordato in corrispettivo di speciali prestazioni, la concessione sarà regolata da condizioni concordate a parte con la Società.

Tale concessione (salvo disdetta di due mesi) decade di diritto quando coloro che ne fruiscono cessano di appartenere alla Società.

Dimissioni.

Art. 10. — I termini di preavviso di cui all'art. 23 del Contratto Nazionale sono ridotti a metà in caso di dimissioni dell'impiegato.

Visita medica.

Art. 11. — La Società può nell'interesse del servizio sottoporre l'impiegato così prima dell'assunzione o durante il periodo di prova, come in qualunque momento durante il servizio, alla visita di un medico di sua fiducia.

Facilitazioni.

Art. 12. — La Società accorderà uno sconto speciale del 50% sulle normali tariffe al personale impiegatizio che installerà per proprio uso privato l'apparecchio telefonico nella propria abitazione.

Le spese di impianto a carico del personale non potranno essere superiori ad un quarto del canone dell'abbonamento normale.

Consegna del contratto.

Art. 13. — A ciascun impiegato saranno consegnate dalla Società ad ogni effetto e gratuitamente una copia del Contratto Nazionale e di quello Aziendale.

Decorrenza e durata del contratto.

Art. 14. — Il presente contratto ha decorrenza dalla data di stipulazione ed avrà la stessa durata del Contratto Nazionale sopra indicato, a cui si riferisce.

Per la Confederazione Fascista degli Industriali: PIERO PIRELLI, SILVIO MARCHESONI. — Per la Confederazione Fascista dei Lavoratori dell'Industria: PIETRO CAPOFERRI, IGNAZIO POERIO. — Per la Federazione Nazionale Fascista degli esercenti imprese di comunicazioni elettriche: GIULIO CURA. — Per la Federazione Nazionale Fascista degli addetti alle comunicazioni elettriche: GIORGIO SURIANI.



1.a categoria

A

1) Ispettori	L.	1.904,—
2) Capi Serv. Tecn. e Ammin. della D.G.	L.	1.904,—
3) Vice Direttori di Esercizio	L.	1.904,—

B

4) Direttore Agenzia in sede di reti o/oltre 2000 abbonati	L.	1.591,—
5) Capi dei servizi tecnici di Esercizio in sede reti o/oltre 10000 abbonati	L.	1.591,—
6) a) Capi Contab. Eserc. in sede reti o/oltre 10000 abbonati	L.	1.591,—
b) Capi Contab. Eserc. in sede reti o/seno 1000 abbonati	L.	1.400,—
7) Personale femminile	L.	1.232,—

2.a categoria

1) Capi Ufficio della Direz. Generale	L.	1.288,—
2) Capi Agenzia in sede di reti con oltre 1000 abbonati	L.	1.120,—
3) Capi tecnici:		
a) in sede reti o/oltre 10.000 abb.	L.	1.260,—
b) in sede reti da 3000 a 10000 abb.	L.	1.176,—
c) in sede reti da 1000 a 3000 abb.	L.	1.064,—
Capi Ufficio in sede di reti con oltre 10000 abbonati	L.	1.092,—
4) Capi Magass. del Magazzino Centrale Cassieri Dir. Esercizio in sede di reti con oltre 10.000 abbonati	L.	1.232,—
5) Impiegati laureati	L.	1.260,—
6) Maggianti Agenzia in sedi di reti con meno di 1000 abbonati	L.	980,—
7) Impiegati tecnici e amministrativi con fun- zioni di concetto :		
a) in sede reti c/ oltre 10000 abbonati	L.	1.260,—
b) in sede reti da 3000 a 10000 abbonati	L.	1.087,—
c) in sede reti sotto 3000 abbonati	L.	952,—

- 8) Personale femminile
- a) in sede reti c/oltre 10000 abb. L. 952 - 810 - 714
 - b) in sede reti fino a 10000 abb. L. 840 - 714 - 630

1.a categoria

- 1) Capiturnos
- a) sedi rete c/oltre 10000 abbonati L. 952
 - b) sedi rete da 1000 a 10000 abbon. L. 852
- Capi tecnici in sedi reti inferiori a 1000 abbonati L. 852
- 2) Cassieri L. 784
- 3) Produttori
- a) sede reti c/oltre 10000 abbonati L. 852
 - b) sede reti fino a 10000 abbonati L. 762
- 4) Ingegnieri: Pres. Esercizio:
- a) sede reti c/oltre 10000 abbonati L. 852
 - b) sede reti fino a 10000 abbonati L. 762
- 5) Impiegati tecn. ed amministr. c/ funzioni di collaborazione in seconda -Assistanti tecnici e commerciali-Stenodattilografis:
- a) sede reti c/oltre 10000 abbonati L. 852 - 724 - 639
 - b) sede reti fino 10000 abbonati L. 762 - 648 - 572
- 6) Addetti macchine contab. e controlli servizi relativi:
- a) sede reti c/ oltre 10000 abbonati L. 852
 - b) sede reti fino a 10000 abbonati L. 762
- 7) Disegnatori-copisti-protocollisti dattilografis:
- a) sede reti oltre 10000 abbonati L. 700 - 595 - 525
 - b) sede reti fino a 10000 abbon. L. 684 - 581 - 513
- 8) Capi commessi L. 913
- 9) Personale femminile:
della sottocategoria 1.a:
- a) sede reti c/oltre 10000 abbonati L. 840
 - b) sede reti fino a 10000 abbonati L. 712

	della sottocategoria 2.a:	
v)	cede reti oltre 10000 abbonati	L. 616 - 524 - 462
d)	cede reti fino a 10000 abbonati	L. 560 - 476 - 420
	della sottocategoria 5.a:	
e)	cede reti oltre 10000 abbonati	L. 616
f)	cede reti fino a 10000 abbonati	L. 560
	della sottocategoria 6.a:	
g)	cede reti oltre 10000 abbonati	L. 583 - 496 - 437
h)	cede reti fino a 10000 abbonati	L. 527 - 448 - 395
	della sottocategoria 7.a:	
i)	cede reti oltre 10000 abbonati	L. 516 - 438 - 387
l)	cede reti sino 10000 abbonati	L. 448 - 381 - 336

M.B. Dove lo stipendio è indicato con tre misure la prima è quella normale; la seconda quella ridotta del 15% e la terza quella ridotta del 25%.



IST
FERRUC

Op.

BIBL