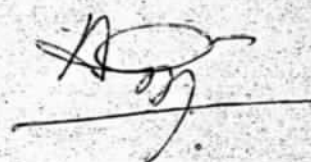


## Il Contratto Collettivo di Lavoro

Si riportano alcune pagine del CCL STIPEL firmato nel 1945.

Sono da sottolineare le premesse che raccontano dello spirito della Liberazione di cui hanno risentito tutte le prime manifestazioni di accordo tra individui in ogni campo , da un normale contratto di lavoro sino alla Costituzione.



# CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE DI LAVORO

DA VALERE PER I LAVORATORI  
DIPENDENTI DALLA SOCIETÀ TELEFONICA

## S.T.I.P.E.L.

## CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE DI LAVORO DA VALERE PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLA SOCIETÀ TELEFONICA STIPEL

*L'anno 1945 il 22 agosto in Torino tra la Società Telefonica Interregionale Piemontese e Lombarda - STIPEL - rappresentata dal Presidente del Collegio dei Commissari - Dr. Ing. Carlo Enrico Galimbèrta e dal Direttore Generale Dr. Ing. Giovanni Oglietti da una parte ed i rappresentanti dei lavoratori della Società stessa dall'altra, nelle persone dei Sigg.: Ardoino Dr. Ing. Bartolomeo - Goi Aldo - Rossini Carlo - membri delle Commissioni Interne Lavoratori della STIPEL all'uopo delegati da tutti gli altri componenti delle Commissioni stesse,*

*si conviene e si stipula quanto segue:*

### PREMESSE

#### I.

Il presente patto di lavoro concepito, liberamente discusso ed onestamente accettato dalle parti contraenti, impegna solennemente la Società ed i dipendenti lavoratori ad una osservanza piena e completa nello spirito e nella lettera delle norme in esso contenute.

#### II.

Scopo del patto stesso è quello di armonizzare gli interessi morali e materiali dei lavoratori e della Società non più contrastanti, ma uniti indissolubilmente ed impegnati nella ininterrotta opera rivolta a garantire un servizio pubblico di preminente interesse nazionale.

#### III.

Il patto è unico per tutti i lavoratori della STIPEL e cioè sancisce uguali norme di uguali diritti e di uguali doveri per tutti, spezzando gli ultimi incomprensibili ed artefatti diaframmi che separavano i lavoratori esplicanti gli uni mansioni così dette impiegatizie, gli altri così dette mansioni operaie.

I lavoratori della STIPEL oggi definitivamente uguali fra uguali salutano con serena gioia l'alba di un mondo migliore del lavoro, che è e deve essere unico come unica ne è la causa prima ed unica la meta ultima, e cioè, attraverso l'esplicazione delle forze della mente e del braccio, raggiungere il perfezionamento dell'umana personalità.

## **PATTO DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLA STIPEL**

Il presente Contratto Aziendale regola i rapporti tra la STIPEL ed i lavoratori dipendenti, salve le speciali disposizioni di cui all'articolo 39.

Sono esclusi i lavoratori addetti ai posti telefonici pubblici concessi in appalto conforme alle norme vigenti.

### **ART. 1.**

#### **ASSUNZIONE**

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale saranno specificati:

- a) la data di assunzione;
- b) la categoria e la sottocategoria a cui il dipendente viene assegnato e, se necessario, le mansioni cui deve attendere;
- c) il trattamento economico iniziale;
- d) la durata del periodo di prova.

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà, se richiesto, presentare i seguenti documenti:

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) certificato di nascita;
- c) certificato degli studi compiuti;
- d) certificato penale di data non anteriore a mesi tre;
- e) certificato di servizio militare;
- f) libretto delle assicurazioni obbligatorie (qualora ne sia in possesso);
- g) stato di famiglia;
- h) libretto di lavoro;
- i) certificati dell'eventuale servizio prestato in precedenza;
- l) tre fotografie formato tessera.

Prima dell'assunzione il lavoratore sarà sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia della Società.

La Società potrà, anche dopo l'assunzione, sottoporre saltuariamente il personale a visita medica da parte del suo medico di fiducia, per accertarne la sana costituzione fisica.

### **ART. 2.**

#### **PERIODO DI PROVA E CONFERMA IN SERVIZIO**

Il lavoratore assunto in servizio a tempo indeterminato è sempre soggetto ad un periodo di prova la cui durata non potrà

superare i sei mesi per i lavoratori di prima categoria ed i tre mesi per le altre categorie.

Durante il periodo di prova la risoluzione del contratto potrà essere effettuata da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso, nè indennità.

Qualora entro la scadenza del periodo di prova la Società non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

All'atto della conferma verrà precisato al lavoratore la qualifica e la retribuzione.

Non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione del periodo di prova.

### ART. 3.

#### CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta con prefissione di termine; il termine dovrà però risultare da comunicazione scritta.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine si applicano, limitatamente alla scadenza del termine, tutte le norme di cui al presente patto, fatta eccezione per quelle di cui all'articolo 19, riferentesi al preavviso.

Nel caso però che il termine sia inferiore a mesi tre ed il servizio non venga comunque protratto oltre tale termine, non verranno altresì applicate le norme relative all'indennità di anzianità di cui al successivo articolo 20 e quelle riferentesi al trattamento speciale di previdenza riservato ai dipendenti delle Società Telefoniche.

### ART. 4.

#### PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria e sottocategoria, purchè esse non comportino peggioramenti economici o menomazioni morali, nè mutamenti sostanziali nella sua posizione.

Al lavoratore che sia chiamato temporaneamente a compiere mansioni rientranti in categoria o sottocategoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto, per tutta la durata dello svolgimento di tali mansioni, in aggiunta alla sua retribuzione globale, un assegno pari alla differenza tra lo stipendio base mensile della categoria o sottocategoria superiore di cui trattasi ed il minimo mensile della sua sottocategoria di appartenenza.

Trascorso un periodo di tre mesi consecutivi nel disimpegno di mansioni di categoria o sottocategoria superiore alla sua, o comunque di 180 giorni nel corso di 12 mesi consecutivi, quando la sostituzione avvenga ad intervalli, il lavoratore avrà senz'altro diritto al passaggio alla sottocategoria superiore, mentre il suo passaggio alla categoria superiore resta subordinato al giudizio della Commissione di esame di cui all'articolo seguente.

La Commissione dovrà procedere all'esame del lavoratore alla scadenza dei tre mesi e comunque non oltre giorni dieci dal giorno in cui il lavoratore, scaduti i termini sopraricordati, avrà presentato istanza scritta per essere esaminato.

Nell'ipotesi che si tratti di sostituzione temporanea di altro lavoratore dovuta a malattia, infortunio, gravidanza, maternità, servizio militare, licenza straordinaria, ferie, il lavoratore che sostituisce un altro lavoratore di categoria o sottocategoria superiore alla sua, avrà diritto alla differenza tra il suo stipendio di fatto e quello base della categoria o sottocategoria di cui trattasi, dopo un periodo di sostituzione superiore a trenta giorni, mentre il passaggio alla categoria o sottocategoria superiore non potrà avvenire che quando la sostituzione duri per un mese oltre il termine di assenza massima consentito dalle norme di contratto e, comunque, non oltre 13 mesi e sempre — per quanto riguarda il passaggio di categoria — con le modalità in precedenza specificate.

Peraltro posti scoperti non potranno essere affidati per incarichi temporanei per un periodo maggiore di quello previsto al terzo comma del presente articolo.

#### ART. 5.

### PROMOZIONI - COMMISSIONI DI ESAMI

Le promozioni per i passaggi alla sottocategoria superiore nei limiti della categoria di appartenenza del lavoratore avverranno a giudizio della Direzione, quelle per i passaggi dall'una all'altra categoria, ivi compresi anche i passaggi di categoria previsti nell'articolo precedente, dovranno invece avvenire per esami.

La Commissione di esami sarà composta:

- a) da un lavoratore nominato dalla Direzione;
- b) da due lavoratori delegati dalla Commissione Interna dell'Esercizio ove avviene l'esame.

I lavoratori di cui sopra dovranno essere scelti fra le categorie o sottocategorie superiori a quelle dell'esaminando.

# INDICE

## *Premesse.*

ARR. 1 - Assunzione . . . . .	pag. 4
» 2 - Periodo di prova e conferma in servizio . . . . .	» 4
» 3 - Contratto a termine . . . . .	» 5
» 4 - Passaggio temporaneo di mansioni . . . . .	» 5
» 5 - Promozioni — Commissioni di esami . . . . .	» 6
» 6 - Orario di lavoro . . . . .	» 7
» 7 - Giorni festivi e riposo settimanale . . . . .	» 7
» 8 - Lavoro notturno — lavoro festivo — lavoro straordinario	» 8
» 9 - Ferie . . . . .	» 9
» 10 - Assenze — ritardi . . . . .	» 9
» 11 - Trattamento in caso di malattia . . . . .	» 10
» 12 - Infortuni sul lavoro . . . . .	» 11
» 13 - Matrimonio . . . . .	» 12
» 14 - Tutela della maternità . . . . .	» 12
» 15 - Trattamento in caso di lutto familiare . . . . .	» 12
» 16 - Licenza straordinaria senza assegni . . . . .	» 13
» 17 - Permessi . . . . .	» 13
» 18 - Provvedimenti disciplinari — collegio dei probiviri . . . . .	» 13
» 19 - Preavviso risoluzione del rapporto di lavoro . . . . .	» 14
» 20 - Indennità di anzianità . . . . .	» 15
» 21 - Indennità in caso di morte . . . . .	» 15
» 22 - Tredicesima mensilità . . . . .	» 16
» 23 - Inquadramento dei lavoratori . . . . .	» 16
» 24 - Determinazione della retribuzione giornaliera e della re- tribuzione oraria . . . . .	» 22
» 25 - Minimi di retribuzione . . . . .	» 23
» 26 - Anzianità di fatto . . . . .	» 24
» 27 - Aumenti periodici di anzianità . . . . .	» 25
» 28 - Passaggi di categoria e di sottocategoria . . . . .	» 25
» 29 - Perequazione nuovi stipendi di fatto dei singoli . . . . .	» 26
» 30 - Trasferte — indennità speciale ai tronchisti . . . . .	» 28
» 31 - Indennità mezzi di locomozione . . . . .	» 28

ART. 32 - Indennità per maneggio di denaro e cauzione . . . . .	pag. 28
» 33 - Trasferimenti . . . . .	» 29
» 34 - Servizio militare . . . . .	» 30
» 35 - Divisa . . . . .	» 30
» 36 - Materiali ed attrezzi in consegna . . . . .	» 31
» 37 - Doveri del lavoratore . . . . .	» 31
» 38 - Facilitazioni . . . . .	» 32
» 39 - Lavoratori manuali straordinari — notturnisti straordi. nari e supplenti di commutazione . . . . .	» 32
» 40 - Disposizioni relative ai lavoratori tecnici manuali . . . . .	» 33
» 41 - Alloggio . . . . .	» 33
» 42 - Norme transitorie di applicazione . . . . .	» 34
» 43 - Consegna del contratto . . . . .	» 34
» 44 - Decorrenza e durata del contratto . . . . .	» 34

---