

Ipotesi di Accordo

L'anno 2008, addì 11 del mese di luglio, presso la sede dell'Associazione Industriali delle Province della Sardegna Meridionale, si sono incontrate le delegazioni di:

Tiscali S.p.A. e Tiscali Italia S.p.A., rappresentate dal Direttore delle Risorse Umane Paolo Sottili, dal Responsabile Relazioni Industriali Roberto Casini, assistite dall'Avv. Gianluca Lavena della Associazione Industriali delle Province della Sardegna Meridionale

e

SLC-CGIL rappresentata da Giuseppe Nonnis e Paolo Bachis;
FISTel-CISL rappresentata da Mauro Muntoni e Mauro Dessì;
UILCom-UIL rappresentata da Tonino Ortega e Riccardo Loi;

e le **RSU delle società Tiscali S.p.A. e Tiscali Italia S.p.A.**

premesse:

- che le parti avevano sottoscritto in data 25.11.2003 un accordo integrativo aziendale da applicare ai dipendenti operanti nelle società del gruppo, successivamente rinnovato per la parte economica in data 20.02.2006;
- che in data 10 marzo 2008 le OO.SS. hanno presentato la piattaforma per il rinnovo dell'accordo integrativo aziendale;
- che le parti nella stessa data hanno dato avvio al confronto sulla piattaforma, proseguendo l'analisi delle diverse materie in data 31 marzo, 14 aprile, 14 maggio, 5-6-10-23 giugno e 2 luglio 2008;

dopo ampia e approfondita discussione le parti hanno convenuto la seguente ipotesi di accordo:

1. Salario Logistico

SISTEMA DI REFEZIONE

Il contributo giornaliero riconosciuto dall'azienda viene elevato con decorrenza dal 1° luglio 2008 a € 5,29, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio dei lavoratori full-time nonché dei lavoratori part-time con una prestazione giornaliera non inferiore al 75% dell'orario di lavoro. Tale importo sarà riconosciuto per ogni giornata di presenza in sede senza possibilità di cumulo con i contributi delle giornate precedenti e successive. In caso di prestazione lavorativa nelle giornate di domenica e festività infrasettimanali, a causa dell'indisponibilità dei servizi di ristorazione aziendali ed in assenza di altri esercizi di ristoro raggiungibili senza utilizzo del mezzo di trasporto, tale contributo sarà erogato al lavoratore nelle competenze del mese a titolo di "indennità sostitutiva di mensa".

Ai lavoratori full-time nonché ai lavoratori part-time con una prestazione giornaliera non inferiore al 75% dell'orario di lavoro operanti in altre sedi aziendali prive di servizi mensa/bar verrà erogato, con pari decorrenza, un buono pasto con valore facciale di € 5,29 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio.

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signature on the left margin]

[Handwritten signature]

- 1 -
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Il contributo mensa ed il buono pasto non rientrano nel computo di alcun istituto contrattuale né nella base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Le parti hanno quindi convenuto che venga istituita una Commissione "Servizi di Ristorazione" diretta a monitorare la qualità del servizio offerto nelle strutture presenti nella sede aziendale di Sa Illetta. La Commissione paritetica sarà composta da sei membri e avrà il compito di incontrare almeno trimestralmente i gestori per verificare gli standard di qualità del servizio offerto.

TRASFERTE - RIMBORSO SPESE PER LAVORO FUORI SEDE

Le parti concordano un adeguamento dell'importo riconosciuto, secondo le regole dell'accordo 25.11.2003, a titolo di indennità di trasferta. Pertanto, dal 1° luglio 2008 per le trasferte sul territorio nazionale, verrà corrisposto un importo forfetario di € 16,00 lordi ad integrale copertura di eventuali spese non documentabili e delle ore trascorse in attesa/viaggio, mentre per le trasferte all'estero verrà corrisposto un importo forfetario di € 20,00 al lordo delle trattenute di legge.

Inoltre, si è convenuto di riconoscere la possibilità, nei limiti dell'importo complessivo giornaliero di € 55,00 in Italia e di € 105,00 all'estero, di compensare il valore degli importi messi a rimborso più di lista per il pasto meridiano e serale in occasione delle trasferte fuori sede. Nel caso di trasferta che non interessi entrambi i pasti della giornata, il massimale per ciascun pasto viene convenuto in € 25,00 per il pranzo ed in € 30,00 per la cena, in occasione delle trasferte sul territorio nazionale, mentre il massimale per ciascun pasto viene convenuto in € 45,00 per il pranzo ed in € 60,00 per la cena in occasione di trasferte all'estero.

In considerazione del carattere risarcitorio delle diarie e delle spese sostenute, esse sono escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

2. Parte economica

REPERIBILITA'

Nel confermare la vigente disciplina aziendale in materia di reperibilità, le parti hanno convenuto che, a decorrere dal 1° luglio 2008, l'indennità di disponibilità venga elevata ad € 26,20 lordi, per i giorni feriali, e ad € 32,60 lordi per le domeniche e le festività infrasettimanali.

MAGGIORAZIONI LAVORO PRE-NOTTURNO

Dal 1° luglio 2008 verrà riconosciuta ai lavoratori turnisti una maggiorazione pari al 7% della retribuzione oraria lorda - da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 30 CCNL - per le prestazioni erogate nella fascia 20,00/22,00 considerata orario pre-notturno. Tale maggiorazione non è cumulabile con eventuali maggiorazioni spettanti ad altro titolo.

ELEMENTO RETRIBUTIVO PROFESSIONALE

L'Elemento Retributivo Professionale riconosciuto ai lavoratori inquadrati nel 6° livello verrà, con decorrenza dal 1° luglio 2008, aggiornato a € 40,00 lordi mensili.

[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'Sol', 'AP', 'D', 'B', 'SR', 'Mattioli']

[Large handwritten signature on the bottom left]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

PREMIO DI RISULTATO

Le parti hanno convenuto la nuova regolamentazione del Premio di Risultato al fine di meglio ancorarne il funzionamento agli obiettivi aziendali di produttività ed al contributo fornito dai lavoratori al conseguimento di tali risultati.

Una quota del PDR pari al **50%** verrà erogata sulla base del livello di conseguimento dell'obiettivo economico-finanziario, costituito dal **rapporto percentuale ROL/Fatturato**, come consuntivato al 31 dicembre di ogni anno nel bilancio della Tiscali Italia S.p.A...

L'obiettivo economico-finanziario verrà graduato su 5 livelli di conseguimento ed il livello minimo di conseguimento del rapporto percentuale ROL/FATTURATO, con il pre-requisito di accesso rappresentato dal raggiungimento dell'obiettivo annuo di fatturato nella misura minima del 90%, si conferma soglia di accesso al Premio di Risultato in tutte le sue componenti. Pertanto in caso di mancato conseguimento dell'obiettivo minimo non verrà corrisposta alcuna quota del Premio annuale.

Conseguito l'obiettivo economico-finanziario, almeno nel suo valore minimo, una quota ulteriore del **35%** del PDR verrà erogata sulla base del livello di raggiungimento dell'indicatore di produttività costituito, almeno per l'anno 2008, dall'**incremento netto della base clienti diretti DSL** rispetto al dato consuntivato al 31 dicembre dell'anno precedente, valorizzando in modo progressivo ogni incremento unitario della base clienti. Tale obiettivo, strutturato su cinque classi di apprezzamento del risultato, prevede l'erogazione di un gettone di valore crescente sulla base del livello di conseguimento dell'obiettivo. Il valore unitario del gettone massimo viene calcolato dividendo la quota del Premio per il numero incrementale dei clienti che costituisce l'obiettivo per l'anno di riferimento.

La restante quota del **15%** del PDR, conseguito l'obiettivo economico-finanziario, almeno nel suo valore minimo, verrà erogata sulla base dell'obiettivo di qualità operativa correlato al livello di soddisfazione della clientela (**Customer Satisfaction Index**) graduato su due livelli di conseguimento.

Nel periodo di vigenza del presente Accordo - quadriennio novembre 2007 / novembre 2011 - al pieno conseguimento degli obiettivi definiti per ciascun anno il Premio di Risultato erogherà, con riferimento al **4° livello inquadramentale** (Parametro 145), gli importi di seguito indicati:

Anno di competenza	ROL/Fatturato	Incremento base clienti diretti DSL	Customer Satisfaction Index	Totale PDR
2008	€ 600	€ 420	€ 180	€ 1.200
2009	€ 650	€ 455	€ 195	€ 1.300
2010	€ 700	€ 490	€ 210	€ 1.400
2011	€ 750	€ 525	€ 225	€ 1.500

Le parti si incontreranno entro il primo bimestre di ogni anno per condividere gli obiettivi dell'anno di riferimento sulla base del piano industriale e degli obiettivi di budget della Società. Per quanto concerne il corrente anno 2008 si farà riferimento a quanto espressamente sottoscritto nell'allegato al presente accordo.

Il pagamento del Premio, ove maturato, avrà luogo con un'unica erogazione nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Obiettivo economico-finanziario

Si riportano di seguito le percentuali di erogazione della quota del Premio correlate ai cinque livelli di conseguimento dell'obiettivo economico finanziario ROL/Fatturato che verranno di anno in anno precisati sulla base dell'obiettivo aziendale:

Minimo	Intermedio basso	Medio	Intermedio alto	Massimo
Paga il 25% della quota PDR collegata all'obiettivo ROL/Fatturato	Paga il 37,5% della quota PDR collegata all'obiettivo ROL/Fatturato	Paga il 50% della quota PDR collegata all'obiettivo ROL/Fatturato	Paga il 75% della quota PDR collegata all'obiettivo ROL/Fatturato	Paga il 100% della quota PDR collegata all'obiettivo ROL/Fatturato

Come sopra precisato, ad inizio di ciascun anno verrà stabilita la soglia di accesso al Premio costituita dal valore minimo del rapporto percentuale ROL/FATTURATO con il pre-requisito rappresentato dal raggiungimento dell'obiettivo annuo di fatturato nella misura minima del 90%.

Obiettivo di produttività

Relativamente all'obiettivo di produttività, rappresentato, almeno per il 2008, dall'incremento base clienti diretti DSL, si precisa il valore del gettone che verrà erogato in funzione delle cinque classi di apprezzamento del risultato incrementale:

Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5
<=+20% Base Clienti Dir.	<=+40% Base Clienti Dir.	<=+60% Base Clienti Dir.	<=+80% Base Clienti Dir.	<=+100% Base Clienti Dir.
Paga 50% del gettone massimo	Paga 62,5% del gettone massimo	Paga 75% del gettone massimo	Paga 87,5% del gettone massimo	Paga 100% del gettone massimo

Nell'ipotesi di risultato superiore al 100% dell'obiettivo incrementale dell'anno, la quota di premio legata a tale parametro sarà valorizzata in modo proporzionale (1 a 1), con corresponsione del gettone massimo, fino al 110% (+ 10% rispetto all'obiettivo dell'anno).

Come già precisato il valore unitario del gettone massimo verrà calcolato dividendo la quota del Premio per il numero incrementale dei clienti diretti che costituisce l'obiettivo per l'anno di riferimento.

Obiettivo correlato alla qualità operativa

Tale obiettivo sarà rappresentato, almeno per il primo biennio di applicazione del presente Accordo, dal **Customer Satisfaction Index** di Tiscali Italia S.p.A.; tale indice, monitorato attraverso più rilevazioni annuali eseguite da una società terza specializzata a ciò incaricata, misura il grado sintetico di soddisfazione della clientela rispetto ai servizi offerti dall'Azienda.

[Handwritten signatures and initials: P. J. M., M. B., D. B., M. T. i., S. L., M.]

secondo una scala di valorizzazione da 1 a 10. L'obiettivo dell'anno di riferimento verrà precisato nel primo bimestre, sulla base del risultato consuntivato al 31 dicembre dell'anno precedente, definendo due target di miglioramento percentuale che pagheranno il 75% e il 100% della quota del Premio ancorata a tale obiettivo.

Criteri di Erogazione

Il premio verrà erogato a tutto il personale dipendente di Tiscali S.p.A. e Tiscali Italia S.p.A., con rapporto di lavoro disciplinato dal CCNL TLC, in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento ed ancora in servizio il 1° giugno dell'anno successivo (mese di erogazione del premio), con esclusione del personale con retribuzione variabile interessato da specifici piani annuali di incentivazione individuale; il 31 dicembre dell'anno di competenza costituirà, altresì, la data di riferimento per determinare il livello inquadramentale d'appartenenza dei singoli lavoratori.

Nei confronti del personale assunto nel corso dell'anno al quale si riferisce l'erogazione, il valore del premio sarà proporzionato per quote giornaliere in funzione dei giorni di effettivo servizio.

La quota giornaliera sarà calcolata assumendo convenzionalmente la durata del mese pari a 26 giorni. Tale quota pertanto si ricava dividendo per 312 il valore annuale del premio.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento ed ancora in servizio il 1° giugno dell'anno successivo (mese di erogazione del premio), il valore del premio verrà commisurato proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione lavorativa, tenendo conto di eventuali variazioni in corso d'anno.

Le parti convengono che, in osservanza ai principi normativi in materia, il periodo di astensione dal servizio per maternità, per quanto ricadente nell'anno di riferimento, non comporterà alcuna decurtazione del Premio da erogare. Parimenti saranno esclusi da qualsiasi trattenuta le giornate di ricovero ospedaliero, anche in day hospital, i permessi per le visite specialistiche pre-natali, i giorni di permesso ex L. 104/92 e i giorni di assenza per malattie professionali/infortuni sul lavoro riconosciuti dall'ente assistenziale.

La franchigia per le assenze per malattia sarà pari, nell'anno, a 20 giornate. Nel caso di assenze per malattia protrattesi nell'anno - senza soluzione di continuità - per oltre 60 giorni di calendario, le parti hanno convenuto che la franchigia annua sarà elevata a 70 giorni.

A tal proposito le parti si incontreranno per una verifica congiunta sull'andamento del fenomeno al termine del primo semestre di ogni anno onde valutare gli opportuni correttivi.

Sistema di verifiche

Le parti convengono che nel corso dell'incontro annuale, da tenersi nel primo bimestre di ciascun anno, verranno comunicati:

- i valori dell'indicatore economico-finanziario ROL/Fatturato, declinato dal valore minimo (soglia d'accesso) fino al valore massimo, individuato dall'azienda in coerenza con i piani di sviluppo programmati per l'anno di riferimento;
- i target e le metriche del periodo di riferimento per gli indicatori di misurazione della produttività e della qualità operativa;
- l'informativa sulle operazioni societarie straordinarie che possano influire, ai fini della erogazione del PDR, sui parametri oggetto di misurazione;

Al
PDR

-5-
Molteni

Debb

Mari

Al
Sob
Al
Al
Al
Al

- l'informativa, ove già disponibile, sui dati pubblicati e relativi alla consuntivazione del PDR dell'anno precedente nonché su eventuali contenziosi in essere.

Eventuali contenziosi in sede di applicazione del Premio di Risultato saranno esaminati e risolti con le Segreterie Territoriali delle OO.SS. Le parti convengono inoltre di incontrarsi a livello territoriale, nel corso del secondo semestre di ciascun anno, al fine di monitorare l'andamento complessivo degli indici individuati dal presente accordo.

Le informazioni fornite in sede di comunicazione degli obiettivi sui risultati raggiunti dall'Azienda sono riservate e, quindi, soggette al rispetto dei principi sanciti dall'articolo 2105 del Codice Civile.

Le parti si danno atto che il Premio di Risultato di cui al presente accordo rientra nell'ambito dei sistemi di incentivazione collettiva di cui all'art. 1 comma 67 della Legge 24 dicembre 2007, n. 247 e successive modifiche ed integrazioni, attese le connotazioni di incertezza in ordine alla corresponsione e all'ammontare del Premio di Risultato.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

In armonia con quanto sarà oggetto di definizione in sede di rinnovo del CCNL nazionale, le parti concordano di attivare in Tiscali il sistema di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti - i cui oneri saranno a carico azienda per la quota che verrà concordata - con decorrenza dal 1° ottobre 2009. Pertanto, ove la materia non venga normata in sede di rinnovo contrattuale entro il primo semestre del 2009, l'azienda convocherà in data 1° luglio 2009 una Commissione tecnica, composta in modo paritetico da tre rappresentanti dei lavoratori di indicazione RSU e tre rappresentanti aziendali, la quale dovrà definire i profili di copertura ed analizzare le proposte presenti sul mercato al fine di individuare, nell'ambito di una complessiva compatibilità economica e normativa, le soluzioni più adeguate per l'attuazione del nuovo sistema di assistenza sanitaria integrativa. La Commissione concluderà i suoi lavori entro il 15.09.2009 per consentire l'attivazione della copertura sanitaria integrativa del S.S.N. nei termini di decorrenza definiti dal presente accordo.

3. Normativa

PERMESSI VISITE SPECIALISTICHE

Nel confermare la vigente disciplina aziendale in materia di permessi per visite specialistiche, le parti hanno convenuto che, a decorrere dall'anno 2008, il monte ore pro capite venga portato a 10 ore in ragione di anno.

Le parti hanno inoltre convenuto che, nei casi di "malattie determinate da gravi patologie" ovvero "infortuni sul lavoro con importanti residui di invalidità permanente" - appositamente certificati dal medico aziendale - i permessi per visite specialistiche verranno retribuiti anche oltre il limite annuo.

INDENNITA' DI CUFFIA

Dal 1° luglio 2008 l'azienda riconoscerà un emolumento lordo mensile di € 20,00 alle risorse impegnate nelle attività di gestione telefonica inbound dei servizi di front end alla clientela.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the name "Soluberti" and initials "AP", "SE", "Mh".

Large handwritten signature in the bottom left corner, possibly "PAM".

Handwritten initials "Dess" and other marks.

Handwritten signature in blue ink at the bottom right.

Handwritten signature at the bottom center.

MATERNITA' E PATERNITA'

Le parti hanno ritenuto punto qualificante del presente accordo l'introduzione nell'integrativo aziendale Tiscali di norme a sostegno della maternità e paternità che siano di utile integrazione alle previsioni legislative e contrattuali in materia.

- Permesso nascita: verranno concessi al padre, per gli eventi successivi al 1° luglio 2008, due gg. lavorativi di permesso in occasione della nascita di ciascun figlio. Tali permessi potranno essere fruiti entro 15 gg. dalla data della nascita, come certificata da apposito atto dello stato civile. Non è prevista la liquidazione monetaria dei permessi non fruiti nei termini sopraindicati.
- Agevolazioni turni: le madri inserite in attività soggette a turnistica, avranno diritto, per il primo anno di vita del bambino/a, ad essere collocate su richiesta in turni meridiani, con esclusione dal presidio nella giornata di Domenica. Inoltre, fino al compimento dei 24 mesi del bambino/a, le madri avranno diritto ad essere inserite su richiesta in turni nella fascia oraria 9,00/21,00, con esclusione dal presidio nella giornata di Domenica. Eventuali ulteriori richieste delle madri con bambino/a di età compresa fra i 24/36 mesi, giustificate da motivate ragioni familiari o personali, verranno prese in considerazione dall'azienda compatibilmente alle esigenze organizzative del settore di appartenenza. Tali previsioni troveranno applicazione anche per il padre che sia stato riconosciuto con apposito provvedimento "genitore affidatario".
- Part-time temporanei: l'azienda valuterà con priorità le richieste di passaggio part-time presentate dai dipendenti con figli in età inferiore ai 36 mesi. In questi casi le richieste di part-time temporaneo saranno consentite per periodi non inferiori ai 3 mesi.
- Permessi inserimento scolastico: al padre o alla madre (in alternativa e non cumulabili ove entrambi dipendenti) saranno assicurate fino a 10 ore di permesso retribuito, per un massimo di 20 ore complessive nel corso della carriera lavorativa, per garantire l'inserimento dei figli all'asilo nido e alla scuola materna. Tali permessi, da fruire nell'ambito del primo mese di inserimento nella struttura di assistenza, dovranno essere supportate da un attestato dell'asilo e/o della scuola materna riportante la data di primo inserimento. Non è prevista la liquidazione monetaria dei permessi non fruiti nei termini sopraindicati.
- Assenze per malattia bambino: al padre o alla madre (in alternativa e non cumulabile ove entrambi dipendenti) sarà assicurata, fino al compimento del terzo anno di età del figlio, la integrazione della retribuzione per i giorni di assenza dal servizio in occasione della malattia dei figli appositamente certificata dal medico pediatra. La retribuzione sarà assicurata al 100% per un numero massimo di 5 gg. in ragione di anno solare fino al compimento del terzo anno di età del figlio. Il dipendente che intende fruire di tale agevolazione è tenuto ad osservare tutte le disposizioni relative agli obblighi di comunicazione e certificazione di cui all'art. 36 CCNL. Inoltre, in occasione della malattia dei figli di età compresa fra i tre e i sei anni, il padre o la madre (in alternativa e non cumulabile ove entrambi dipendenti) potranno fruire di 15 ore di permesso per ciascun anno solare: tali permessi potranno essere recuperati mediante prestazioni supplementari/straordinarie non retribuite erogate dal dipendente, a frazioni minime di 30 minuti e multipli fino ad un massimo di 90 minuti giornalieri, da pianificare con il responsabile su proposta del lavoratore - in accordo con le esigenze organizzative del settore - entro il bimestre successivo alla data di richiesta. Qualora, entro il periodo di riferimento, il dipendente non effettui il recupero delle ore fruiti, l'azienda provvederà ad addebitare la mancata prestazione nelle competenze del mese successivo. In occasione della malattia dei figli di età compresa fra i sei e gli otto anni, il padre o la

Handwritten signature/initials on the left side of the page.

Vertical handwritten notes and signatures on the right side of the page.

Handwritten mark or signature at the bottom left.

Handwritten signatures and initials at the bottom right.

madre (in alternativa e non cumulabile ove entrambi dipendenti) potranno fruire di 8 ore di permesso per ciascun anno solare: tali permessi potranno essere recuperati mediante prestazioni supplementari/straordinarie non retribuite erogate dal dipendente, a frazioni minime di 30 minuti e multipli fino ad un massimo di 90 minuti giornalieri, da pianificare con il responsabile su proposta del lavoratore - in accordo con le esigenze organizzative del settore - entro il bimestre successivo alla richiesta. Qualora, entro il periodo di riferimento, il dipendente non effettui il recupero delle ore fruite l'azienda provvederà ad addebitare la mancata prestazione nelle competenze del mese successivo.

BANCA ORE E DIRITTO ALLO STUDIO

In applicazione delle previsioni introdotte in occasione del rinnovo CCNL, le parti convengono sulla opportunità di costituire in sede aziendale una Commissione paritetica per l'attuazione degli istituti della Banca Ore e del Diritto allo Studio. Tale Commissione composta da tre membri di nomina aziendale e tre membri di nomina RSU sarà attivata in sede aziendale entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

Le parti, condividendo l'opportunità di introdurre un piano di agevolazioni sui prodotti e servizi aziendali a favore dei lavoratori, hanno infine convenuto di incontrarsi per definire entro il 31.12.2008 l'offerta Tiscali dedicata ai dipendenti.

Cagliari, 11 luglio 2008

Associazione Industriali delle Province della Sardegna Meridionale

Giuseppe Lorenzini
 TISCALI S.p.A.
 TISCALI ITALIA S.p.A.
Robertolanni

Maria Maria

SLC/CGIL *Luigi Montenegro*
 FISTEL/CISL *Franco Basso*
 UILCOM/UIL *Roberto Basso*
 RSU *Roberto Basso*
Antonio Alfano
Roberto Basso
Roberto Basso
Roberto Basso
Roberto Basso
Roberto Basso
Roberto Basso

Tabella PDR 2008 – Tiscali S.p.A. / Tiscali Italia S.p.A.

PDR	Erog.ne	Indicatore Economico/Finanziario	Quota Premio	Obiettivo di Produttività	Quota Premio
2008	06/2009	<p>Rapporto% ROL-FATTURATO</p> <p>Fonte: Bilancio Tiscali Italia S.p.A. del 31.12.2008</p> <p>***</p> <p>Minimo =>18.20% (con almeno € 311.000.000 di fatturato)</p> <p>Int. Basso => 18.45%</p> <p>Medio => 18.65%</p> <p>Int. Alto => 18.90%</p> <p>Massimo => 20.00%</p>	50%	<p>Clienti DSL diretti attivi alla data del 31.12.2008</p> <p>Fonte: Bilancio Tiscali Italia S.p.A. del 31.12.2008</p> <p>***</p> <p>Attivi al 31.12.2007: 331.000 Ob. al 31.12.2008: 480.000</p> <p>Delta incrementale: + 149.000</p> <p>Valore gettone massimo: € 0,0028188</p> <p>Ob. <= 20% gettone al 50% Ob. <= 40% gettone al 62.5% Ob. <= 60% gettone al 75% Ob. <= 80% gettone al 87.5% Ob. <= 100% gettone al 100%</p> <p>Over performance: sino al 110% dell'obiettivo paga il gettone al 100%</p>	35%

Tabella PDR 2008 – Tiscali Italia S.p.A.

PDR	Erog.ne	Parametro di riferimento	Quota Premio		
2008	06/2009	<p>Customer Satisfaction Index</p> <p>Fonte: TQL Ricerche</p> <p>giudizio di sintesi al 31.12.2008</p> <p>=> 7,53 paga 75% quota premio</p> <p>=> 7,60 paga 100% quota premio</p>	15%		

Plasmi

PM

TO sul se
gus
Deff
Mini
SP