

In Cagliari, addì 25 novembre 2003,

fra **TISCALI SpA** rappresentata dall'Amministratore Delegato Renato Soru, dal Direttore Generale Tiscali Italia Sergio Cellini, dal Responsabile HR & Organization di Tiscali Corporate Mauro Trichilo, dal Responsabile HR & Organization di Tiscali Italia Paolo Sottili e dal Responsabile Organization di Tiscali Italia Roberto Casini,

e

SLC-CGIL rappresentata dal Segretario Generale Fulvio Fammoni, dal Coordinatore Nazionale TLC Rosario Strazzullo, dal Segretario Generale Sardegna Ruggiero Deidda, dal Coordinatore Provinciale Giuseppe Nonnis e dalla delegazione delle RSA aziendali,

FISTel-CISL rappresentata dal Segretario Generale Fulvio Giacomassi, dal Segretario Nazionale Raffaella Di Rodi, dal Segretario Regionale Piero Testa, dal Segretario Provinciale Alessandro Gardelli e dalla delegazione delle RSA aziendali,

UILCom-UIL rappresentata dal Segretario Nazionale Giorgio Serao, dal Segretario Regionale Tonino Ortega, dal componente della Segreteria Regionale Riccardo Loi e dalla delegazione delle RSA aziendali,

premessi che:

- in data 28 giugno 2000 è stata raggiunta l'intesa tra Confindustria e CGIL, CISL, UIL sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Imprese Esercenti Servizi di Telecomunicazione;

- in data 15 ottobre 2003 le parti hanno siglato una ipotesi di Accordo per l'applicazione nell'Azienda del CCNL del settore TLC, definendo anche le disposizioni dirette a costituire l'integrativo aziendale;

- in data odierna le parti hanno sottoscritto l'Accordo per l'applicazione in Tiscali del CCNL del settore TLC, sottoscrivendo le normative di armonizzazione;

si conviene che :

ferma restando la disciplina contenuta nel CCNL del 28.06.2000 in materia di refezione ed intervallo, flessibilità orarie, reperibilità, trasferimenti, trasferte, lavoro supplementare e straordinario, premio di risultato e vacanza contrattuale, le parti definiscono con il presente accordo il "*Contratto Integrativo Aziendale Tiscali*", avente vigenza quadriennale e decorrenza dal 1.11.2003. Le parti convengono inoltre che, alla data del 1.11.2005, si incontreranno per valutare la prima applicazione del Contratto Integrativo Aziendale e procedere alla revisione biennale degli Istituti inerenti il salario logistico.

SISTEMA DI REFEZIONE

In relazione alla esigenza di favorire la refezione meridiana del personale operante sulla sede di lavoro di Sa Illetta, è stato predisposto un servizio di ristorazione in cui, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio presso la sede, l'Azienda riconoscerà ai gestori un contributo giornaliero fino a 3 € per i pasti consumati dai lavoratori full time e dai part-time con una prestazione non inferiore al 75% dell'orario normale di lavoro, avente come esclusivo fine il contenimento del costo individuale del pasto. Tale importo sarà riconosciuto per ogni giornata di presenza in sede e senza possibilità di cumulo con i contributi delle giornate precedenti e successive. In caso di prestazione lavorativa nelle giornate di Domenica e di Festività Infrasettimanale, a causa della indisponibilità dei servizi di ristorazione aziendali ed in assenza di altri posti di ristoro raggiungibili senza utilizzo del mezzo di trasporto, tale contributo sarà erogato al lavoratore in busta paga a titolo di "indennità sostitutiva di mensa".

Al personale operante in altre sedi Aziendali prive di mensa verrà erogato un buono pasto dell'importo di 3 € per ogni giorno di presenza effettiva in sede.

Il contributo erogato per la mensa e il buono pasto non rientrano nel computo di alcun istituto contrattuale e nella base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

INTERVALLO

1. La fruizione dell'intervallo meridiano, per i lavoratori non inseriti in turni di presidio, verrà consentita nella fascia oraria 12.45/15.00;
2. L'intervallo meridiano è determinato in 60': ciascun lavoratore potrà estendere la pausa meridiana fino ad un massimo di 90' con recupero della prestazione in uscita;
3. In relazione alla necessità di garantire un accesso ordinato e tempestivo al servizio mensa, vengono definiti due orari di inizio intervallo (12.45/13.30) su cui, trimestralmente, verranno inseriti i lavoratori dei Settori non turnisti. I lavoratori turnisti potranno accedere al servizio mensa nell'ambito dell'intera fascia oraria dell'intervallo.

FLESSIBILITÀ ORARIE

1. L'orario base in Azienda è così definito: 8.15-17.10;
2. I lavoratori potranno determinare l'ingresso giornaliero in una fascia di flessibilità di 45' senza necessità di preavviso, determinando di conseguenza l'orario di uscita che, nell'ambito dei limiti definiti dall'orario base, non potrà comunque essere anteriore alle ore 17.10;
3. La flessibilità oraria è applicabile solo ai lavoratori non inseriti in turni .
4. Ai lavoratori inquadrati nei livelli 6° e 7°, in quanto personale con funzioni direttive, verrà esteso il regime di flessibilità oraria vigente per il personale Quadro.

Le parti si danno atto che le materie inerenti l'intervallo, la mensa e le flessibilità orarie saranno oggetto di una verifica congiunta a 12 mesi dalla applicazione del presente accordo.

REPERIBILITA'

Nel confermare la vigente disciplina aziendale in materia di reperibilità le parti hanno convenuto che:

1. con decorrenza 1.11.2003 l'indennità di disponibilità viene fissata, per i giorni feriali, in 21,70 € lordi e, per le domeniche e i festivi infrasettimanali, in 26,90 € lordi;

2. in materia di riposo compensativo, ad integrazione della normativa generale sul riposo compensativo, si prevede che le prestazioni svolte in sede nella fascia notturna 02.00/05.00 determineranno un riposo compensativo:

a) pari ad una giornata intera qualora la prestazione lavorativa sia iniziata prima delle ore 2.00 e si protragga oltre le ore 5.00 del mattino;

b) pari a mezza giornata qualora la prestazione sia iniziata prima delle ore 2 ma non si protragga oltre le 5.00, o sia collocata tra le 2.00 e le 5.00 o a cavallo delle ore 5.00 del mattino.

TRASFERIMENTI

1. In caso di trasferimento "per ragioni di servizio" sono dovuti al lavoratore i seguenti trattamenti:

- l'indennità di trasferta forfettaria di 40 € lordi giornalieri per un periodo di 21 gg.;
- il rimborso dell'eventuale indennizzo dovuto al locatore in caso di anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato, e nei limiti di quanto preventivamente concordato con l'Azienda.
- il rimborso delle spese di viaggio per sé e per le persone di famiglia conviventi a carico che con lui si trasferiscono;
- il rimborso delle spese sostenute per il trasloco degli effetti personali e familiari (mobili, bagagli, ecc.), preventivamente concordati con l'Azienda e dietro presentazione di idonea documentazione.

2. Inoltre, per effettuare il trasloco verranno accordati al lavoratore 3 giorni di permessi straordinari.

3. Al lavoratore trasferito "a domanda" compete, oltre ai permessi retribuiti di cui al precedente comma (in presenza di documentazione che attesti l'avvenuto trasloco), anche il rimborso delle spese di viaggio effettuate per il raggiungimento della nuova sede.

TRASFERTE - RIMBORSO SPESE PER LAVORO FUORI SEDE

1. Il lavoratore può essere comandato dall'Azienda, per esigenze di servizio, a svolgere l'attività lavorativa fuori dalla propria sede di lavoro. In tale caso il personale

è tenuto, salvo diversa disposizione, ad osservare l'orario di lavoro della sede nella quale è inviato a svolgere la prestazione.

2. Al lavoratore inviato dall'Azienda, per esigenze di servizio, fuori dalla sua sede di lavoro, vengono rimborsate le spese di trasporto e soggiorno secondo la policy attualmente vigente in Azienda.

3. Inoltre, in presenza di pernottamento fuori sede ovvero di una trasferta giornaliera pari o superiore alle 12 ore, verrà inoltre corrisposto un importo forfetario di 12 € lordi a integrale copertura di eventuali spese non documentabili e delle ore trascorse in attesa/viaggio; questo importo è elevato fino a 16 € lordi per le trasferte all'estero. Ai fini della determinazione dell'orario di inizio trasferta le parti convengono che, in caso di partenza diretta dalla abitazione, lo stesso sia convenzionalmente individuato in 45' antecedenti l'orario definito dal vettore.

3. 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.

LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO

Ai lavoratori inquadrati al 6° e 7° livello, in quanto personale con funzioni direttive cui sarà applicata la flessibilità oraria prevista per il personale Quadro, non spetterà il compenso per le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro. Le parti convengono che ai lavoratori inquadrati nel 6° livello, analogamente a quanto previsto per i lavoratori inquadrati nel 7° livello, verrà riconosciuto dal 1.11.2003 un Elemento Retributivo Professionale pari a 30 € lordi mensili.

PREMIO DI RISULTATO

Le parti hanno inoltre convenuto sulla esigenza di valorizzare l'apporto delle risorse al conseguimento degli obiettivi Aziendali, misurando i miglioramenti realizzati sulla redditività e produttività nonché tutti gli altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività e dell'andamento economico dell'impresa.

Con il presente accordo si definiscono le modalità di calcolo del Premio relativamente al periodo 2004-2007.

In particolare, fatta salva la prima erogazione prevista nel giugno 2005 in cui il Premio verrà riconosciuto sulla sola base del risultato economico costituito dal rapporto EBIT/Fatturato¹, il premio verrà erogato annualmente su due quote distinte: la prima (peso 80%) correlata all'indicatore economico (EBIT/Fatturato) rilevato annualmente sul conto economico di Tiscali Italia, l'altra (peso 20%) correlata ad indicatori di performance tipici di ciascuna Divisione/Funzione. Le parti hanno quindi convenuto

¹ In relazione a quanto definito in materia di Premio di Risultato si conviene che:
EBIT : *si intende l'utile prima degli interessi, delle tasse e delle poste straordinarie;*
FATTURATO : *si intendono i ricavi contabilizzati dall'azienda nell'anno di competenza.*

che tali indicatori verranno congiuntamente esaminati nel corso del 2004 e definiti con apposito accordo entro il primo trimestre dell'anno 2005.

In ogni caso l'erogazione del Premio è subordinata al conseguimento di un valore soglia, annualmente determinato, relativo al parametro economico del rapporto EBIT/Fatturato rilevato al 31 dicembre di ogni anno sul conto economico di Tiscali Italia. Le parti hanno convenuto, peraltro, sulla esigenza di definire a breve un valore di riferimento specifico per i dipendenti della Corporate: nel transitorio verrà applicato il parametro e le modalità definite per i dipendenti di Tiscali Italia.

Al conseguimento della soglia verrà riconosciuto, a partire da giugno 2005, un premio individuale il cui valore medio, calcolato sul 4° livello inquadramentale, è determinato secondo la seguente tabella:

EBIT /FATT.TO (soglia di accesso)	2004* erogaz.06/2005	2005** erogaz.06/2006	2006** erogaz.06/2007	2007** erogaz.06/2008
>= 2,5%	€ 175			
>= 5%	€ 350	€ 187,5		
>= 7,5%	€ 700	€ 375	€ 200	
>= 10%	€ 750	€ 750	€ 400	€ 213
>= 12,5%	€ 800	€ 800	€ 800	€ 425
>= 15%	€ 850	€ 850	€ 850	€ 850

OVERPERFORMANCE

- * *Erogazione basata solo su risultato Ebit/Fatt.to*
- ** *Erogazione basata per 80% su risultato Ebit/Fatt.to e, per il restante 20%, su indicatori di performance*

L'erogazione del Premio verrà effettuata nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza e riguarderà il personale in servizio almeno dal 1° luglio al 31 dicembre dell'anno oggetto di valutazione. In caso di inizio rapporto in corso d'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare del Premio quanti sono i mesi di servizio.

Il 31 dicembre dell'anno precedente costituirà la data di riferimento per la determinazione dell'ambito organizzativo e del livello inquadramentale di appartenenza.

Si fa presente che la Società provvederà - in relazione a quanto stabilito dalla legge 23 maggio 1997, n. 135, e dal successivo Decreto Legislativo 2 settembre 1997, n. 314, attese le previsioni contenute nel citato accordo - ad escludere dalla retribuzione imponibile e pensionabile parte del Premio nel limite di un importo percentuale della

retribuzione percepita da ciascun lavoratore nell'anno solare di riferimento, secondo quanto annualmente definito dalle tabelle Ministeriali (per l'anno 2003 il valore definito è il 3%) .

L'eventuale quota oggetto di decontribuzione, che verrà indicata in calce al foglio paga, sarà assoggettata ad un contributo di solidarietà pari al 10% ad esclusivo carico del datore di lavoro.

UNA TANTUM

Al personale in servizio alla data del 1.01.2003 verrà erogato, con le competenze del mese di aprile 2004, un importo "una tantum" di 100 € lordi a copertura definitiva delle competenze inerenti l'introduzione in Azienda del CCNL 28.06.2000.

Tale importo, che assolve alla funzione prevista dalla "indennità di vacanza contrattuale" ai sensi del Protocollo 23 luglio 1993, risultando pertanto comprensivo di quanto dovuto al medesimo titolo, non sarà computato ai fini del Trattamento di Fine Rapporto, della retribuzione mensile come composta all'art. 30 (Lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno) né negli altri istituti retributivi differiti, indiretti e nelle maggiorazioni contrattualmente previste.

TISCALI SpA

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL