

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 Ruggero 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;

- le parti, dando seguito alle intese intercorse fra l'Amministratore Delegato e le Delegazioni Nazionali delle Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL e UILCom-UIL in occasione dell'insediamento del tavolo di confronto, hanno avviato un percorso di approfondimento delle discipline contrattuali per giungere alla introduzione in azienda del CCNL del Settore TLC;

- in data 13 agosto 2003 è stato siglato un Verbale di Accordo fra l'Azienda e le delegazioni delle OO.SS in cui si è definito il quadro di indirizzo e i tempi per la definizione dell'Accordo;

- in data 15 ottobre 2003 le parti hanno siglato una ipotesi di Accordo per l'applicazione in Azienda del CCNL del settore TLC, definendo le relative norme di raccordo e le disposizioni costituenti l'integrativo aziendale. A seguito dell'avvenuto scioglimento della riserva da parte della delegazione sindacale,

si conviene che :

nei confronti dei lavoratori dell'Azienda viene riconosciuto il passaggio al CCNL per le Imprese Esercenti Servizi di Telecomunicazione dalla data del 1.01.2003, con

conseguente attuazione dell'accordo relativo al nuovo biennio economico; per il personale in servizio alla data del 15 Ottobre 2003, l'applicazione del CCNL avverrà a far tempo dal 1° novembre 2003, continuando a trovare applicazione fino a tale data la previgente disciplina collettiva.

Contesto di riferimento

L'introduzione in Azienda del CCNL per le Aziende Esercenti il Servizio di Telecomunicazioni del 28 giugno 2000 e la contestuale definizione del Sistema di Relazioni Sindacali si inserisce in un momento di particolare significato nella vita dell'impresa.

L'Azienda, dopo anni di rapida crescita ed espansione commerciale e tecnologica, con le relative ricadute organizzative, e di impegno delle persone che per essa lavorano, è riuscita a migliorare significativamente la propria presenza e riconoscibilità sul mercato italiano ed europeo, conseguendo risultati tangibili: crescita del fatturato (con un trend del 20% nell'ultimo anno), del margine lordo (oggi superiore al 50% del fatturato) e della redditività (con il raggiungimento di un Ebitda positivo negli ultimi trimestri).

Tale miglioramento, confermato anche dall'importante riduzione della perdita a livello di Ebit (72% in meno nel primo semestre 2003 rispetto al primo semestre 2002) è dovuto principalmente all'incremento dei fatturati relativi all'accesso, in particolare alla banda larga, al media (pubblicità ed e-commerce) ed alla voce, nonché ai servizi per le aziende. La crescita del fatturato è stata, inoltre, accompagnata da un contenimento dei costi operativi, da una maggiore efficienza e dalla razionalizzazione conseguente all'integrazione delle diverse aziende acquisite.

Sono però molte le sfide che Tiscali è chiamata ad affrontare per consolidare e sviluppare ulteriormente la propria capacità competitiva, in un mercato caratterizzato dalla globalizzazione e dalla continua evoluzione tecnologica, da una liberalizzazione e regolamentazione nazionale ed europea non ancora complete e da una domanda di prodotti e servizi sempre più esigente e diversificata.

Tali sfide richiedono un notevole impegno, sia da parte di tutti i lavoratori che dell'Azienda, in termini di ulteriore recupero di efficienza e di controllo dei costi, di investimenti in tecnologie e risorse, a cui deve necessariamente accompagnarsi una rapida crescita dei ricavi e della redditività.

L'Azienda intende continuare il percorso di miglioramento intrapreso sviluppando tutte le azioni necessarie a favorire un rapido ritorno degli investimenti ed il raggiungimento di un Ebit e di un cash flow positivi.

In tale contesto si inserisce l'accordo sull'applicazione del CCNL di Settore, la relativa armonizzazione e l'Integrativo aziendale raggiunto tra Tiscali S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL.

L'accordo muove dai seguenti presupposti condivisi:

- cogliere l'opportunità offerta dall'introduzione del CCNL di Settore per inserire progressivamente l'Azienda in dinamiche normative e relazionali consolidate;
- armonizzare ed innovare prassi gestionali e regole di funzionamento dell'organizzazione;
- definire percorsi atti a sostenere le evoluzioni e le flessibilità organizzative necessarie alla competitività dell'Azienda, allo sviluppo del business e dei livelli occupazionali;
- pianificare percorsi professionali e programmi formativi coerenti con le esigenze di sviluppo competitivo delle competenze;
- riconoscere e valorizzare attraverso il sistema degli inquadramenti retributivi le competenze possedute ed espresse dai lavoratori;
- promuovere una cultura organizzativa fondata sulla qualità del servizio e la centralità del cliente;
- riconoscere benefici economici ai lavoratori commisurati allo sviluppo ed al successo dell'impresa, assicurando nel contempo una gestione corretta, programmabile e compatibile del costo del lavoro;
- introdurre sistemi di valorizzazione del contributo fornito dai lavoratori operanti nelle diverse funzioni aziendali al conseguimento dei risultati dell'impresa.

Accordo di armonizzazione

In considerazione:

- della attuale situazione legata alla non presenza della Società nel sistema confindustriale, con conseguente impossibilità per la Società stessa di partecipare al sistema di gestione del Contratto;
- del carattere dinamico del CCNL 28 giugno 2000,

preso atto di quanto sopra esposto, le Parti hanno inteso con il presente accordo:

- implementare a livello aziendale la disciplina del Sistema di Relazioni Sindacali prevista dal CCNL 28 giugno 2000;
- definire modalità di armonizzazione della disciplina relativa al Rapporto Individuale di Lavoro di cui allo stesso CCNL 28 giugno 2000;
- concordare che, in caso di modifiche, integrazioni e/o variazioni della citata normativa contrattuale nazionale definite tra le parti stipulanti lo stesso CCNL, Tiscali e le OO.SS stipulanti il presente Accordo si incontreranno sulla relativa applicazione;
- convenire che le condizioni di applicazione del presente Accordo saranno oggetto di puntuale verifica tra le Parti entro il 31 dicembre 2004 per valutarne la coerenza con l'evoluzione del contesto.

Implementazione a livello aziendale del sistema di relazioni sindacali

Le Parti stipulanti convengono sulla necessità di individuare un sistema di relazioni fondato sul reciproco riconoscimento dei ruoli e sul rispetto delle distinte prerogative, nonché caratterizzato dalla sistematicità dei rapporti sui temi individuati di comune interesse e dall'esame delle loro evoluzioni e ricadute specifiche sulla realtà aziendale.

Gli strumenti relazionali di seguito determinati risultano orientati alla definizione di condizioni tali da prevenire le occasioni di insorgenza del conflitto, sia attraverso la diffusione sempre più ampia e generalizzata degli obiettivi d'impresa in funzione dei mutamenti e dell'evoluzione dei nuovi contesti tecnologici, organizzativi e di mercato, che attraverso il coinvolgimento delle istanze di rappresentanza.

L'Azienda, nel corso di un apposito incontro a livello complessivo aziendale, provvederà a fornire, con cadenza annuale nel corso di un incontro che si svolgerà di norma entro il 1° quadrimestre, alle Segreterie Regionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, a ciò delegate dalle Segreterie Nazionali, elementi conoscitivi afferenti le seguenti tematiche:

1. scenari evolutivi, con riferimento al quadro istituzionale-regolatorio, ai fenomeni di evoluzione tecnologica ed ai mutamenti di mercato;
2. andamento del livello occupazionale aziendale – disaggregato per sesso, categoria e fascia d'età – e delle relative dinamiche interne correlate sia al quadro legislativo, ivi compresi gli strumenti di politica attiva del lavoro, che ai fenomeni connessi all'introduzione di tecnologie innovative;
3. gli andamenti e le prospettive produttive conseguenti ai programmi qualitativi e quantitativi di investimento, con particolare riferimento a quelli che comportino

diversificazioni di attività, anche attraverso operazioni societarie; i principali indicatori economico-finanziari consolidati a livello Gruppo;

4. il sistema complessivo degli orari di lavoro;
5. l'evoluzione degli assetti tecnologici ed organizzativi e le relative ricadute sul sistema produttivo e sull'organizzazione complessiva del lavoro;
6. le linee degli interventi in materia di ambiente e sicurezza sul lavoro e di salvaguardia degli impianti;
7. i programmi qualificanti afferenti la formazione e l'aggiornamento professionale, avuto particolare riguardo alle azioni promosse nei confronti dei lavoratori eventualmente coinvolti in processi di mobilità;
8. gli orientamenti e le azioni più significative rivolti al miglioramento della qualità dei servizi offerti alla clientela.

L'Azienda fornirà alle RSU ove costituite ovvero alle RSA, insistenti sulle sedi Milano e Roma, specifica informativa annuale riguardante gli argomenti di cui ai punti precedenti per quanto afferenti il territorio considerato.

Le Parti convengono inoltre che:

a) al di fuori delle procedure previste da norme di legge e dal presente Accordo, su richiesta anche di una delle Parti, sarà possibile concordare appositi incontri per una tempestiva informativa e/o esame su specifiche sopravvenute problematiche;

b) sono fatte salve le esigenze derivanti dalla salvaguardia del segreto industriale, dalle norme CONSOB che regolamentano le comunicazioni delle Società quotate, nonché dalla riservatezza necessaria per non pregiudicare la realizzazione delle iniziative aziendali.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le Parti per eventuali reclami sull'applicazione del presente Accordo, le controversie individuali e collettive tra Azienda e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione aziendale e la RSU di riferimento o, in assenza, le RSA e, in difetto di accordo, con le competenti strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, a ciò delegate dalle Segreterie nazionali.

Le controversie collettive sull'applicazione del presente Accordo saranno esaminate con le strutture territoriali delle OO.SS. e, in caso di mancato accordo, saranno riesaminate con le strutture nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

RSU

In relazione alle previsioni dell'Accordo Interconfederale del 20.12.1993 e a quanto definito dall'art.8 comma 3 del CCNL 2000, le parti si danno atto che entro il

30.06.2004 verrà definito congiuntamente il percorso per l'implementazione in Azienda delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Normativa di Raccordo

CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE E INQUADRAMENTO

In relazione a quanto previsto all'art. 23 lettera D), del CCNL 28 giugno 2000, i criteri di impiego e mobilità professionale dei lavoratori verranno attuati valorizzando l'utilizzo delle risorse, oltre che in tutti i compiti principali ed accessori relativi alla propria attività prevalente, anche in compiti professionalmente analoghi o complementari ad altre attività del settore operativo di appartenenza. A tal fine l'Azienda attiverà gli opportuni interventi formativi atti a favorire l'integrazione e lo sviluppo delle professionalità del personale.

La professionalità delle risorse verrà riconosciuta, in relazione alla crescente complessità dei contenuti professionali espressi, mediante assegnazione, in funzione del completo sviluppo della professionalità stessa, al livello superiore, restando inteso che tali assegnazioni non comporteranno necessariamente un cambiamento delle attività.

Il personale in forza alla data del presente accordo verrà inquadrato nel sistema di classificazione professionale definito dal CCNL del 28 giugno 2000, secondo quanto previsto dalla seguente tabella :

Inquadramento CCNL '96	Figura professionale	Livello CCNL	Note*
A	Addetto ad attività operative	2	Personale con +24 mesi di anzianità nel livello al 1.09.2003 : preventivo passaggio dal livello A al livello B, e successiva trascodifica nel livello 2
B	Addetto ad attività operative	2	passaggio al livello 3 entro 31.12.2004
	Addetto ad interventi tecnici Addetto ad attività tecniche Addetto ad attività impiegatizie	2	Personale con -24 mesi di anzianità nel livello al 1.09.2003 : passaggio al livello 3 entro 31.12.2004
	Addetto ad interventi tecnici Addetto ad attività tecniche Addetto ad attività impiegatizie	3	Personale con +24 mesi di anzianità nel livello al 1.09.2003 : preventivo passaggio dal livello B al livello C, conseguente trascodifica nel livello 3
C	Primo addetto ad attività operative	3	
	Addetto ad interventi tecnici Addetto ad attività tecniche Addetto ad attività impiegatizie	3	Personale con -24 mesi di anzianità nel livello al 1.09.2003 : passaggio al livello 4 con percorso valutativo entro 1.10.2005
	Addetto ad interventi tecnici Addetto ad attività tecniche Addetto ad attività impiegatizie	4	Personale con +24 mesi di anzianità nel livello al 1.09.2003 : trascodifica immediata al livello 4
	Assistente ad attività specialistiche Assistente	4	Personale con -18 mesi di anzianità nel livello al 1.09.2003 : passaggio al livello 5 con percorso valutativo entro 1.10.2005
	Assistente ad attività specialistiche Assistente	4	Personale con +18 mesi di anzianità nel livello al 1.09.2003 : passaggio al livello 5 con percorso valutativo entro 31.12.2004
D	Tecnico specialista Addetto specialista ad interventi tecnici Impiegato esperto	4	
	Assistente ad attività specialistiche Assistente	4	Personale con -12 mesi di anzianità nel livello al 1.09.2003 : passaggio al livello 5 con percorso valutativo entro 1.10.2005
	Assistente ad attività specialistiche Assistente	4	Personale con +12 mesi di anzianità nel livello al 1.09.2003 : passaggio al livello 5 con percorso valutativo entro 30.06.2004
E	Tutte le qualifiche	5	
F	Tutte le qualifiche	6	
G	Tutte le qualifiche	7	
H	Tutte le qualifiche	7 Q	

*le parti si danno atto che il "percorso valutativo", inerente i passaggi di livello concordati con il presente accordo sarà oggetto di una valutazione congiunta da effettuarsi entro il primo trimestre 2004 e di una successiva verifica al termine del primo anno di applicazione. La professionalità delle risorse verrà riconosciuta, in relazione alla crescente complessità dei contenuti professionali espressi e in funzione del completo sviluppo della professionalità, mediante assegnazione al livello superiore nell'ambito della declaratoria di cui all'art.23.

In caso di esito negativo del percorso valutativo l'azienda valuterà e,ove opportuno, attiverà i più opportuni interventi formativi sulla risorsa atti a colmare il gap professionale rispetto al profilo richiesto per il livello inquadramentale di destinazione.

SOVRAMINIMO AD PERSONAM

A tutto il personale in forza alla data del presente accordo verrà riconosciuto, secondo le modalità di seguito riportate, un sovraminimo ad personam determinato dalla sommatoria dei seguenti elementi:

- a) importo pari alla differenza tra i minimi vigenti anteriormente alla data del 1 ottobre 2003 secondo le previsioni del CCNL Intersind 1996 e quelli previsti dal CCNL 28 giugno 2000, così come aggiornati alla data del 31.12.2002;
- b) importo pari alla differenza, per ciascun livello retributivo, tra l'importo dell'indennità di contingenza in atto e quello previsto dal CCNL 28 giugno 2000;
- c) per il personale di livello 7 già appartenente al livello H, importo pari alla differenza tra il valore dell'Elemento Retributivo Professionale vigente (oggi codificato in busta come "assegno ad personam") e quello previsto dal CCNL 28 giugno 2000.

ORARIO DI LAVORO

1. la durata normale dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 38 ore e 20 minuti, risultando pertanto assorbite le 72 ore di PAR previste dal comma 9 dell'art 26 CCNL; nei confronti del personale partecipante a turnazioni per la copertura di un arco orario giornaliero almeno pari a 15 ore, la durata normale dell'orario di lavoro settimanale è stabilita in 37 ore e 40 minuti.

2. I lavoratori operanti con orari continuati di durata giornaliera non inferiore a 7 ore e 30 minuti, per i quali non è prevista una pausa retribuita né l'allontanamento dal posto di lavoro, hanno facoltà di consumare la refezione durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Il lavoratore è tenuto a registrare l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera, nonché l'inizio e la fine dell'intervallo meridiano.

4. Ai fini dell'applicazione in Azienda degli art. 50 e seguenti del decreto legislativo 626/94, viene previsto il seguente regime di *pause/cambi attività* per il personale turnista che, ai sensi delle disposizioni di legge, opera in modo "continuativo" al videoterminale:

- per i turni spezzati si procederà ad un'articolazione della turnistica modulata secondo modalità che prevedono un inizio di prestazione sfalsata nonché una pausa di 15 minuti di interruzione dell'attività al videoterminale non oltre 120 minuti di lavoro.

-per le turnazioni ad orario continuato valgono invece le previsioni di cui alla seguente tabella:

orario	Metà prestazione	Altre pause
Orario continuato	Una pausa 25'	prima 10'; seconda 10', da collocarsi verso la metà dei due semiturni;
Orario continuato part-time $\frac{3}{4}$	Una pausa 25'	10' da collocare nel primo semiturno se la pausa di 25' è effettuata dopo 3 ore dall'inizio della prestazione; nel secondo semiturno in caso contrario;

5. alla luce delle evoluzioni normative in materia , le parti hanno convenuto che, in caso di richiesta di cambio turno da parte del lavoratore che implichi un superamento dei limiti definiti dalla legge, l'Azienda potrà accogliere tale richiesta in presenza di un tempo di recupero pari almeno ad otto ore fra le due prestazioni.

SEDE DI LAVORO

Ai fini della applicazione degli istituti contrattuali si conviene che per "sede di lavoro" si intende il Comune nel cui comprensorio è ubicato il posto normale di lavoro di ciascun lavoratore.

E' considerato "posto normale di lavoro" quello dove abitualmente il lavoratore deve trovarsi all'inizio dell'orario di lavoro per prendere servizio, sia che debba ivi prestare la sua opera fino al momento fissato per la cessazione sia che da tale posto debba successivamente spostarsi.

GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE

1. In applicazione delle disposizioni di cui alla legge 336/2000, relativa al ripristino della festività nazionale del 2 giugno, e in riferimento a quanto definito dall'art. 28, comma 7, CCNL 28.06.2000, le parti convengono che ai lavoratori verranno accordate, con decorrenza 1.01.2003, 24 ore di permesso retribuito in ragione d'anno.

2. Le suddette ore verranno riconosciute al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in misura proporzionale alla ridotta prestazione lavorativa.

3. I permessi individuali retribuiti dovranno essere di norma fruiti entro l'anno secondo le seguenti modalità :

- preavviso di almeno 24 ore;
- durata minima 30', periodi superiori di 15' o multipli di 15';

4. In riferimento alla disposizione di cui al punto 12 dell'art.26 del CCNL, le parti si danno atto che la richiesta di monetizzazione dei permessi annui non goduti dovrà essere presentata, secondo le procedure aziendali, entro il mese di novembre di ciascun anno; in caso contrario si procederà all'inserimento dei permessi non goduti nel Conto Ore individuale per la fruizione nei 24 mesi successivi all'anno di competenza.

5. Le festività nazionali ed infrasettimanali, nonché la festività del Santo Patrono, non possono essere normalmente destinate quali seconde giornate di libertà per i lavoratori in turno che fruiscono di dette seconde giornate di libertà non sempre in coincidenza con il Sabato. Qualora tale coincidenza si verifichi e non risulti possibile, per esigenze di servizio, lo spostamento della giornata di libertà ad altro giorno della settimana, a decorrere dal 1.10.2003 per detta giornata spetterà un compenso pari a quello previsto dall'Accordo Interconfederale del 3/12/1954.

6. In riferimento a quanto definito al comma 4 dell'art.28 CCNL si conviene che tale disposizione troverà attuazione anche per la eventuale coincidenza delle Festività Infrasettimanali con il giorno di riposo settimanale per coloro che, nell'ambito delle turnazioni, lavorino anche di Domenica fruendo tale riposo in altra giornata.

RIPOSO COMPENSATIVO

1. Ferma restando la disciplina del lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno di cui al vigente CCNL, per i lavoratori che nel giorno di riposo settimanale ovvero in ore notturne siano chiamati in servizio a prestare la loro opera per esigenze di carattere eccezionale, il riposo compensativo è regolato dalle modalità appresso indicate.

2. Nel caso di lavoro supplementare e/o straordinario effettuato nel giorno di riposo settimanale, tale riposo compensativo:

a) sarà pari ad una giornata intera qualora la prestazione lavorativa sia di durata non inferiore al normale orario giornaliero;

b) sarà pari a mezza giornata nel caso di una prestazione lavorativa pari o superiore alla metà del normale orario giornaliero.

3. Nel caso di lavoro supplementare e/o straordinario prestato in ore notturne durante il giorno di riposo settimanale, si applica, in quanto sia più favorevole, la normativa della contrattazione integrativa enunciata al comma 2 del paragrafo relativo alla reperibilità ;

4. Ai fini del riposo compensativo, per mezza giornata s'intende metà dell'orario effettivo di lavoro.

5. Nei predetti casi i riposi compensativi non possono dar luogo a recupero di prestazioni, né a decurtazioni della normale retribuzione mensile, né possono essere sostituiti da compenso alcuno.

6. Qualora nel giorno seguente alla domenica o a quello in precedenza fissato come giorno di riposo settimanale il lavoratore sia già libero dal servizio per festività infrasettimanale o per giorno "lavorativo libero", il riposo compensativo sarà fatto godere nella prima giornata lavorativa immediatamente successiva. Analogamente si procederà qualora le esigenze di carattere eccezionale, per le quali il lavoratore è stato chiamato in servizio, si protraggano oltre il giorno di riposo.

Qualora il giorno della prestazione supplementare e/o straordinaria notturna il lavoratore risulti poi assente dal servizio per qualsiasi motivo, la mezza giornata o la giornata intera di riposo compensativo non verrà concessa restando totalmente assorbita dalla predetta assenza.

FERIE

Fatte salve le previsioni di cui all'art. 31 CCNL 28.06.2000, nei confronti di tutto il personale in servizio alla data del 15 Ottobre 2003 i giorni di ferie complessivamente spettanti sono pari a 26 a fronte di prestazioni su sei giorni settimanali (22 gg. in caso di prestazioni articolate su 5 giorni settimanali).

ASSENZE, PERMESSI

1. In riferimento alle assenze per lo svolgimento di visite mediche specialistiche, analisi cliniche, cure mediche e fisioterapiche, si conviene di riconoscere ai dipendenti 8 ore di permessi retribuiti pro capite in ragione di anno: la assenza dal

servizio dovrà essere comunicata con un preavviso di almeno 24 ore e, successivamente, coperta con l'attestazione del medico/struttura riportante l'orario di inizio e fine prestazione.

2. Tali permessi non rientrano nel computo di alcun istituto contrattuale e nella base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto, dovranno essere goduti nell'anno di competenza e non saranno in alcun modo monetizzabili.

3. Le parti si danno atto che l'applicazione del presente istituto sarà oggetto di specifica verifica entro il 30.06.2004.

LAVORATORI STUDENTI

In relazione alle previsioni di cui all'art.34 comma 3 del CCNL 2000, l'Azienda riconoscerà ai lavoratori studenti universitari "fuori corso" un giorno di permesso retribuito per l'esame e, su richiesta, il giorno lavorativo precedente nel limite massimo di tre esami l'anno. Per gli eventuali ulteriori esami nell'anno verrà riconosciuto il permesso giornaliero per sostenere l'esame.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

1. Nei confronti del personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo la disciplina prevista dal CCNL di categoria in materia di conservazione del posto in caso di assenza per malattia e infortunio non sul lavoro si applicherà dal 1.04.2005, decorsi 18 mesi dalla vigenza del citato contratto.

Nel periodo indicato nei confronti del personale interessato si applicherà la previgente disciplina in materia di durata del periodo di comporta.

2. Le parti si danno atto che, in caso di "malattie determinate da gravi patologie" ovvero "infortuni con importanti residui di invalidità permanente", l'Azienda applicherà nei confronti del lavoratore un trattamento di miglior favore che preveda il riconoscimento del 80% della retribuzione nei secondi 185 gg. del periodo di comporta.

INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

Il comma 3 dell'art.37 del CCNL 2000 si intende sostituito con la seguente previsione "*..nei casi di infortunio sul lavoro o malattia professionale, al dipendente non in prova l'Azienda corrisponderà l'intera retribuzione fino alla guarigione clinica, determinata secondo previsione del comma 2 art.37, con deduzione di quanto eventualmente corrisposto dall'Istituto assicuratore. I trattamenti economici di cui sopra non si cumulano con i corrispondenti trattamenti previsti dall' art. 36, comma 8.*"

EMOLUMENTO ANNUO AZIENDALE

1. A far data dal 1°luglio 2003 la quattordicesima mensilità verrà sostituita con l'Emolumento Annuo Aziendale. Ai lavoratori in servizio alla data dell'accordo verrà corrisposto, nel mese di giugno di ciascun anno, un emolumento annuo aziendale pari all'ultima quattordicesima mensilità percepita, costituito a tale effetto dal minimo contrattuale, dall'indennità di contingenza, dagli aumenti periodici di anzianità, dagli aumenti di merito, dall'elemento retributivo professionale. L'emolumento annuo non

verrà computato ai fini del Trattamento di Fine Rapporto, della retribuzione mensile come composta all'art. 30 (Lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno) né negli istituti retributivi differiti, indiretti e nelle maggiorazioni contrattualmente previste.

2. Ai lavoratori assunti successivamente alla data di applicazione del nuovo CCNL verrà parimenti riconosciuto, nel mese di giugno di ciascun anno, un Emolumento Annuo lordo secondo la seguente tabella:

Livelli	Importo (€ lordi)
7Q	1.606,42
7	1.567,68
6	1.426,14
5	1.229,41
4	1.156,92
3	1.100,43
2	1.032,40
1	951,03

Tale emolumento annuo non verrà computato ai fini del Trattamento di Fine Rapporto, della retribuzione mensile come composta all'art. 30 (Lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno) né negli istituti retributivi differiti, indiretti e nelle maggiorazioni contrattualmente previste.

3. Nel caso di cessazione o di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare dell'emolumento annuo quanti sono i mesi di servizio.

4. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni è calcolata come mese intero e la frazione di mese inferiore a 15 giorni come metà di un dodicesimo.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le Parti convengono che la recidiva prevista dal punto 2, lettera h, art. 48 del vigente CCNL, ha effetto qualora il lavoratore incorra in una terza infrazione, di quelle previste dall'art. 47 CCNL, a condizione che nell'ambito del biennio precedente siano stati applicati due provvedimenti di sospensione pari a tre giorni ciascuno (durata massima della sospensione contrattualmente prevista).

Si conviene inoltre di ripristinare la procedura di cui all'art.18 comma 9 del CCNL 1996.

FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE TELEMACO

In relazione a quanto definito da ASSTEL e OO.SS stipulanti nell'Accordo del 30.04.2003, le parti si danno atto che in sede di prima applicazione la contribuzione al Fondo a carico dell'Azienda Tiscali sarà commisurata per il primo anno al 1% delle quote della retribuzione assunta a base della determinazione del TFR.

Le parti hanno altresì condiviso l'esigenza di fornire una puntuale e dettagliata informativa al personale sulle condizioni di accesso e gestione della previdenza integrativa, al fine di favorire la più ampia adesione al Fondo di settore; a tal fine l'Azienda provvederà nel corso del primo semestre dell'anno 2004 a gestire la fase di informativa e raccolta di adesioni che, in sede di prima applicazione, verranno formalizzate al Fondo con decorrenza 1.07.2004 .

TISCALI SpA

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

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 Ruggero 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,

premesso 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 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

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.

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