

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 29 luglio 2021 si sono incontrate:

Tiscali Italia S.p.A.

e

le Segreterie Nazionali e Regionali di SLC-CGIL, Fistel-CISL, Uilcom-UIL unitamente alla RSU di Tiscali.

premessi che:

- In data 20 luglio 2021 è stato illustrato alle Organizzazioni Sindacali il consuntivo dell'esercizio 2020 e le linee guide del Piano Industriale di Tiscali Italia S.p.A.,
- permane e insiste la criticità generale del comparto delle TLC che nel 2020 ha visto consolidarsi il trend di riduzione dei ricavi ed un fortissimo livello di competizione per effetto dell'ingresso nel mercato di nuovi Competitor sia sul segmento della telefonia mobile sia su quello della telefonia fissa;
- la forte accelerazione tecnologica, trainata dalla digitalizzazione dei processi e dei sistemi produttivi, tale situazione non si è tradotta in equivalente creazione incrementale di valore a causa della pressione sui margini collegata al costante livellamento verso il basso delle offerte ai clienti (discesa media nel comparto del 5% nel confronto 2020 verso 2019);
- la spinta verso il digitale del 2020, soprattutto sul versante del grande aumento della propensione al consumo della clientela finale, effetto dell'emergenza pandemica, non solo non si è tradotta in un'opportunità, ma anzi, nel breve periodo, ha determinato un incremento dei costi di utilizzo della rete, in considerazione di una configurazione delle tariffe a canone flat, sganciata quindi dalle quantità effettivamente consumate. A fronte di ricavi leggermente in crescita nell'esercizio 2020 (+1,4 milioni di Euro, +1% rispetto al 2019), i dati di bilancio del 2020 della Società, evidenziano un risultato netto in flessione di 5,2 milioni di Euro e un indebitamento finanziario netto in crescita per 5,2 milioni di Euro, sempre rispetto al 2019.
- In questo contesto Tiscali Italia ha da tempo ridotto la propria consistenza infrastrutturale, scegliendo di giocare il suo ruolo di player attraverso l'utilizzo di reti terze, grazie a partnership strategiche con altri Operatori, per mezzo dei quali offrire servizi di accesso convergenti fissi e mobili.
- permane la necessità di contenere i costi generali d'impresa e in particolare anche del costo del lavoro, in coerenza con le indicazioni del Piano industriale 2021- 2024, illustrato nelle sue linee fondamentali alle Organizzazioni Sindacali Nazionali nel corso dell'incontro del 20 luglio u.s. Pertanto ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 c.1 del D.M. n. 94033/2016 l'Azienda dichiara un esubero pari a 40 unità.

---  


Dati tali presupposti la necessità di mantenere competitiva l'organizzazione di Tiscali Italia S.p.A. con le sfide di mercato si basa sui seguenti assunti:

- raggiungere l'utile operativo entro il 2023;
- mantenere la necessità di consolidare la sostenibilità finanziaria attraverso la gestione del processo di negoziazione con i Creditori istituzionali sul livello di esposizione dei senior loans;
- focalizzare gli investimenti sullo sviluppo di prodotti e servizi collegati alla digitalizzazione e allo sviluppo delle piattaforme di supporto;
- puntare alla progressiva digitalizzazione dei canali di vendita e di assistenza cliente, in particolare sviluppando la commercializzazione via Web di prodotti e servizi a complemento dei tradizionali canali commerciali diretti ed indiretti;
- basare lo sviluppo della propria infrastruttura su logiche di strumentalità e complementarità rispetto ai networks infrastrutturali dei Partners con i quali condividere progetti di sviluppo e innovazione tecnologica;
- concentrarsi su segmenti di clientela a più alta marginalità, specificamente Pubblica Amministrazione (Enti Locali) e Business SOHO, fornendo soluzioni su misura che siano di supporto per la Transizione 4.0 e per i servizi Cloud a Pubblica Amministrazione e Imprese;
- promuovere tutte le occasioni di riqualificazione professionale coerenti con la progressiva digitalizzazione dei processi interni e di interfaccia con il cliente.

Tutto ciò premesso,

tali indirizzi necessitano, per poter essere realizzati, di proseguire nel percorso di costante ricerca di tutte le opportunità di ottimizzazione e riduzione dei costi generali dell'Azienda di cui il costo del lavoro rappresenta una delle principali voci.

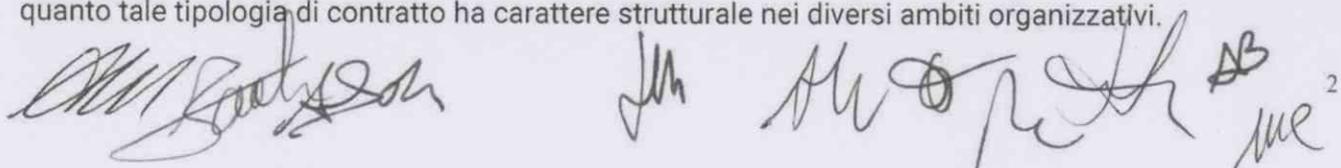
Le parti, al fine di contenere gli effetti di tale situazione, hanno convenuto di utilizzare strumenti non traumatici che vadano in continuità con il sistema di Relazioni Industriali sino a qui consolidatosi che ha consentito di ottenere un dimensionamento dell'organico aziendale coerente con gli obiettivi di piano strategico e con la sostenibilità sociale.

Le parti, al fine di contenere gli effetti di tale situazione e nel comune intento di escludere il ricorso a riduzioni collettive di personale per le risorse di Tiscali, hanno verificato la possibilità del contenimento del costo del lavoro, da realizzare, attraverso il ricorso all'istituto del Contratto di Solidarietà di tipo "Difensivo", quale causale di intervento CIGS ai sensi del D. Lgs. n. 148/2015.

Azienda e 00. SS. tenendo conto di quanto previsto dal D.M n. 85145 del 10 ottobre 2014 modificativo dell'art. 7 del Decreto del Ministero del Lavoro n. 46448/2009 e degli artt. 3 e 4 D.M. n. 94033/2016, ed esaminati i requisiti di legge per il ricorso al Contratto di Solidarietà di tipo Difensivo ai sensi del citato D. Lgs. 148/2015 – dopo ampio ed approfondito confronto, hanno convenuto le seguenti modalità di gestione.

1 – Il Contratto di Solidarietà interesserà il personale in forza in tutte le strutture organizzative di Tiscali Italia S.p.A., nelle diverse articolazioni funzionali e territoriali, a cui si applica il vigente CCNL delle imprese esercenti servizi di telecomunicazione.

2 – Nell'ambito del perimetro di applicazione sopra precisato, il Contratto di Solidarietà interesserà tutto il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato; si applicherà, pertanto, anche al personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale in quanto tale tipologia di contratto ha carattere strutturale nei diversi ambiti organizzativi.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are three distinct signatures. The second signature from the left is followed by the initials 'AB' and a small '2' in the bottom right corner, likely indicating a second copy or a specific role.

L'elenco nominativo del personale dell'azienda, interessato dal Contratto di Solidarietà, pari complessivamente a n. 488 lavoratori distinto per area e settore organizzativo di appartenenza nonché per sede di lavoro, viene allegato al presente verbale di accordo e ne costituisce parte integrante.

3 – Il Contratto di Solidarietà avrà una durata di 16 mesi con decorrenza dal giorno 01 settembre 2021 e sino al giorno 31 dicembre 2022.

4– La riduzione dell'orario di lavoro sarà di tipo "verticale", pari alla media aziendale del 20% di riduzione dell'orario di lavoro e si esprimerà in giornate intere di sospensione dell'attività lavorativa, secondo le percentuali di seguito specificate:

-per il settore Attivazioni, Assistenza Commerciale e Amministrativa, Assistenza Tecnica (HDT) la riduzione sarà pari al 10% dell'orario di lavoro su base mensile corrispondente a n. 2 giornate mensili.

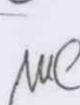
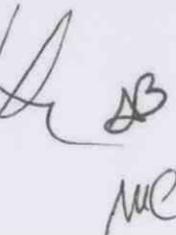
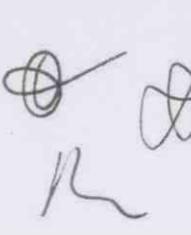
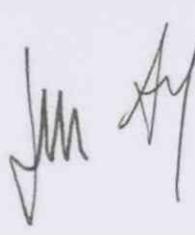
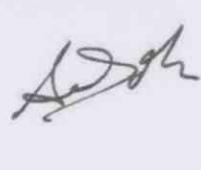
-per tutti i restanti settori aziendali incluso Assistenza Tecnica (TST) e il Gestione Operativa e Processi la riduzione sarà pari al 20% dell'orario di lavoro su base mensile corrispondente a n. 4 giornate mensili.

La suindicata percentuale di solidarietà, calcolata su base mensile potrà essere maggiore o minore per specifiche esigenze di settore e o di carattere gestionale o organizzativo, nel rispetto dei limiti previsti dall 'art. 21, comma 5 del D. Lgs. 148 del 2015. In tali casi sarà cura dell'azienda darne informativa alla RSU aziendale.

5– In tutte le funzioni aziendali di Tiscali Italia S.p.A.le giornate di sospensione dal lavoro per solidarietà saranno osservate di regola il venerdì, fatte salve eventuali particolari esigenze di servizio. Nelle Funzioni Attivazione e Gestione Clienti e nel nucleo Network Operations Center (Noc) e più in generale, nelle funzioni con particolari esigenze di presidio, le giornate di astensione saranno, di regola, collocate in una giornata di venerdì o di lunedì contigua ad un fine settimana non lavorativo o comunque il lunedì successivo ad una domenica non lavorativa o in altra giornata contigua ad un giorno di riposo infrasettimanale. Per particolari esigenze di servizio le giornate di sospensione dell'attività lavorativa per solidarietà potranno avere una diversa articolazione settimanale.

6– Le giornate di solidarietà potranno essere eccezionalmente riprogrammate qualora sopravvengano inderogabili esigenze operative; di ciò sarà data comunicazione al lavoratore interessato con un preavviso, di norma, di almeno 48 ore; in tali casi verrà data contestuale comunicazione al dipendente della ricollocazione delle giornate di solidarietà, di regola entro il mese di competenza.

7– Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è fatta salva la facoltà per l'Azienda di modificare in aumento l' orario di lavoro ridotto per solidarietà per soddisfare esigenze temporanee di maggior lavoro derivanti da periodi feriali, picchi di attività, lancio di nuovi servizi o progetti di particolare rilievo per lo sviluppo dell'impresa e la salvaguardia dei livelli occupazionali; in tali casi sarà cura dell'azienda darne preventiva informativa alla RSU aziendale e tempestiva comunicazione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.



Ai sensi dell' articolo 4 del D. M. n. 94033 del 3 febbraio 2016, durante la vigenza del presente accordo non saranno richieste ai lavoratori interessati dal Contratto di Solidarietà prestazioni di lavoro straordinario, se non in situazioni di carattere eccezionale.

8- Per effetto delle riduzioni di orario di lavoro per solidarietà previste dal presente accordo, la retribuzione diretta, indiretta e differita nonché gli istituti normativi contrattuali e di legge sono definiti o corrisposti in misura proporzionale all'effettiva prestazione di lavoro secondo le prassi in atto ed eccezion fatta per il TFR.

9- L' Azienda provvederà ad anticipare ai lavoratori posti in solidarietà, con le medesime scadenze mensili di erogazione degli stipendi, il trattamento di integrazione salariale previsto dalle normative nazionali vigenti in materia.

10- Le Parti si adopereranno per realizzare corsi di formazione, a supporto dei processi di riqualificazione, riconversione ed aggiornamento professionale, con il ricorso ai finanziamenti di Fondimpresa e di altri fondi previsti dalla normativa in vigore per i quali si riservano di stipulare gli specifici accordi.

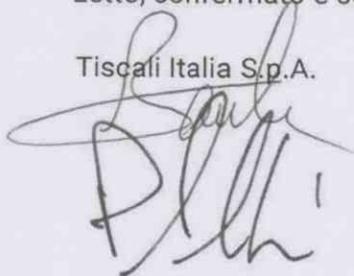
Tali percorsi verranno realizzati in coerenza con i profili professionali dei lavoratori e comunque in ragione delle attività più rilevanti per lo sviluppo dell'impresa.

11- Le Parti si danno atto che le modalità applicative concordate costituiscono una corretta applicazione dell'istituto in relazione alla maggiore equità possibile tra i lavoratori dell'organico aziendale a parità di mansioni e in relazione alle esigenze tecnico-produttive aziendali legate al buon funzionamento dei settori e degli uffici e concordano sull'opportunità di realizzare incontri periodici di verifica, di norma trimestrali, sull'andamento applicativo del presente accordo.

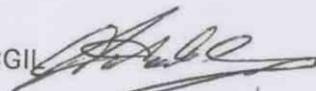
12- L'Azienda dichiara che intende avvalersi delle agevolazioni contributive previste dal DL 73 del 25 maggio 2021 cosiddetto "Sostegni Bis" fermo restando il rispetto delle condizioni di accesso in esso previste.

Letto, confermato e sottoscritto

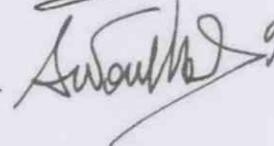
Tiscali Italia S.p.A.



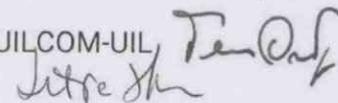
SLC-CGIL



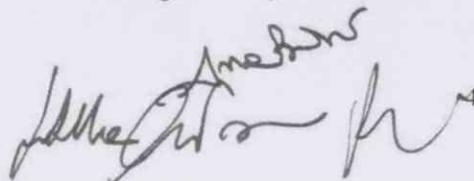
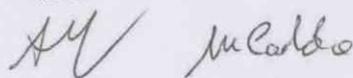
FISTEL-CISL



UILCOM-UIL



RSU



## VERBALE DI ACCORDO

Addì, 22 Luglio 2021 in Cagliari,

la Società Tiscali Italia S.p.A.,

e

la SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM-UIL, Nazionali e Territoriali, unitamente alla RSU di Tiscali

### premessi che

- il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione all'art. 44, 3° comma, rinvia alla sede aziendale la definizione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di Risultato;
- con il presente Accordo le Parti intendono favorire il pieno coinvolgimento di tutte le risorse professionali affinché si intensifichi l'apporto, sia sul versante della qualità del servizio, che sul miglioramento della produttività e dell'efficienza, favorendo così una sempre maggiore competitività.

### Tutto ciò premesso le Parti convengono:

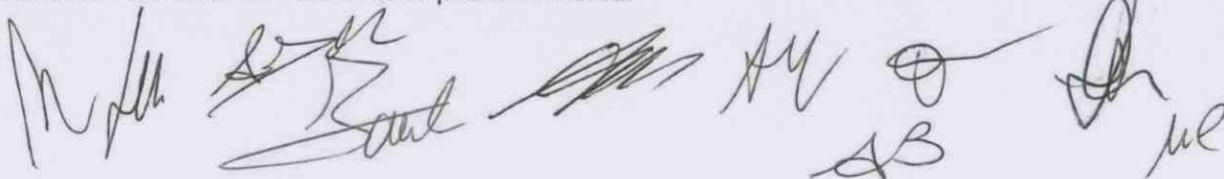
d'individuare con riferimento all'anno 2021 i meccanismi utili alla determinazione del Premio di Risultato così come di seguito definiti:

gli importi verranno riconosciuti al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incremento di redditività e produttività, misurato per mezzo di un indicatore costituito dal parametro sotto indicato, individuato in base ad elementi tecnici rilevabili dal bilancio consolidato del gruppo Tiscali:

### EBITDA consolidato del gruppo Tiscali

### DETERMINAZIONE ED EROGAZIONE DEL PREMIO:

La determinazione ed erogazione del premio vengono definite secondo i criteri di cui alle disposizioni comuni che seguono e secondo il livello di raggiungimento del risultato conseguito rispetto all'obiettivo fissato, con le modalità che verranno comunicate in via riservata alle Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa.



A series of handwritten signatures in black ink, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.

Il premio di risultato sarà corrisposto secondo la seguente tabella di valorizzazione:

	Minore della soglia minima	Soglia minima	Target	Soglia massima
% raggiungimento dell'obiettivo dell'indicatore EBITDA	< 80%	80%	85%	100%
Quota Premio EBITDA	0	250,00 €	400,00 €	550,00 €

La curva del pay out viene definita come segue:

- al di sotto del valore soglia del 80% il risultato sul Premio sarà pari a 0 e al di sopra del valore target del 100% sarà comunque pari a 100%.
- al raggiungimento della soglia minima pari al 80% e fino al 84,99% del valore EBITDA, viene riconosciuto un importo pari a € 250 al lordo delle trattenute;
- al raggiungimento del valore target pari al 85%, viene riconosciuto un importo pari a € 400 al lordo delle trattenute con successiva interpolazione lineare fino al 100% che costituisce la soglia massima. A titolo di esempio, tale progressione si traduce come segue: ad ogni punto percentuale di conseguimento dal valore target (85%) al valore massimo (100%) corrisponderà un incremento di 10 euro che si somma alla quota target (400 euro).

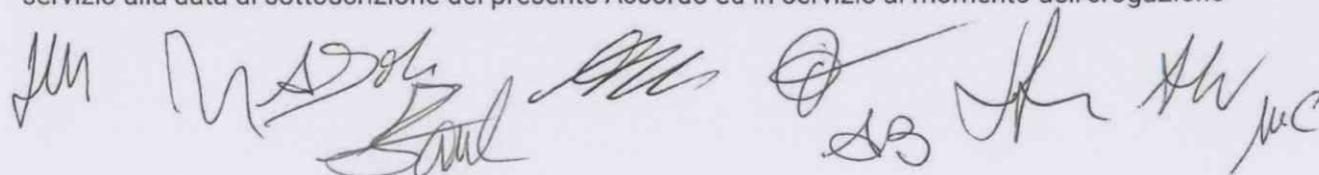
Nel caso di risultato che accerti una misura espressa per frazione di punto percentuale (es. 87,72%) sino al valore 0,50% si procederà nel conteggio ad arrotondare per difetto all'unità, parimenti nel caso di misura > dello 0.50% si procederà ad arrotondare per eccesso all'unità.

Il premio sarà erogato in uguale misura, al lordo delle trattenute, per tutti i lavoratori di Tiscali Italia S.p.A.

#### DISPOSIZIONI COMUNI/ CRITERI DI EROGAZIONE:

Con le competenze del mese di luglio 2022 si procederà all'erogazione del Premio di risultato maturato nel 2021.

Il premio verrà erogato a tutto il personale dipendente della società Tiscali Italia S.p.a., con rapporto di lavoro disciplinato dal CCNL TLC, che abbia superato il periodo di prova e sia in servizio alla data di sottoscrizione del presente Accordo ed in servizio al momento dell'erogazione



del premio con esclusione del personale interessato da specifici piani individuali annuali di incentivazione manageriali e commerciale.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il valore dell'importo del premio sarà commisurato proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione lavorativa, tenendo conto anche di eventuali variazioni di regime di orario nel corso dell'anno assunto a riferimento per la maturazione del Premio.

Il Premio, così come teoricamente determinato ai punti precedenti sarà erogato in proporzione al contributo espresso dal singolo lavoratore e di conseguenza, le parti convengono che ogni giornata di assenza dal servizio, fatte salve le specifiche di cui sotto, riduce l'importo del Premio di risultato in ragione di 1/ 230.

In particolare, non costituiranno assenza: ferie, permessi sindacali, permessi retribuiti (PAR, ROL), infortuni, permessi di cui alla legge 104/92, ricoveri ospedalieri esclusi i day hospital, giornate di assenza per le cd. terapia salvavita, congedo di maternità e paternità obbligatoria, permessi per nascita del figlio di cui all'Accordo aziendale dell'11 luglio 2008.

#### POSSIBILITA' DI CONVERSIONE DEL PREMIO O QUOTA PARTE DI ESSO IN BENI E SERVIZI:

Il lavoratore potrà scegliere entro il 15 giugno 2022 di convertire in tutto o in parte l'importo maturato del Premio di Risultato in prestazioni, beni o servizi fino al limite previsto dall'art.51 DPR 91/86 e successive modifiche, definiti tra le parti nel periodo compreso tra il 1° febbraio ed il 31 marzo 2022. Detto valore non concorrerà alla formazione del reddito dell'interessato.

Nello stesso arco temporale l'Azienda verificherà l'eventuale sussistenza a suo favore di risparmi fiscali impegnandosi in quel caso a tradurla almeno in parte a favore dei lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto

Tiscali Italia S.p.a.

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

RSU

SW  
McCaddo  
R  
Fabbio  
Amador

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 22 luglio 2021 si sono incontrate:

Tiscali Italia S.p.A.

e

le Segreterie nazionali e Regionali di SLC-CGIL, Fistel-CISL, Uilcom-UIL unitamente alla RSU di Tiscali.

premesso che:

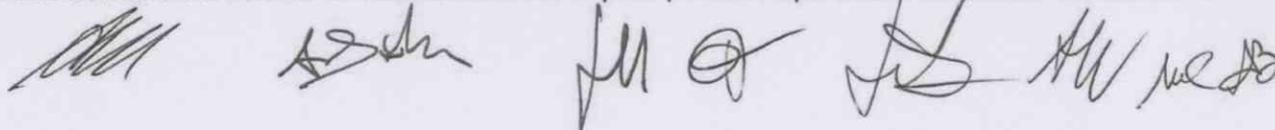
- le parti, nel comune intento di minimizzare gli effetti correlati alla necessità di contenimento del costo del lavoro, salvaguardando le esigenze di remix occupazionale legato alle forti trasformazioni tecnologiche in atto, hanno valutato favorevolmente, anche nel recente passato, percorsi di incentivazione all'esodo sia attraverso la forma della risoluzione consensuale sia attraverso il licenziamento collettivo non opposto ricorrendo al criterio della volontarietà per l'individuazione delle eccedenze.
- Il DL 73 del 25 maggio 2021 cosiddetto "Sostegni bis" conferma l'impianto già previsto nei DL 104 del 14 agosto 2020 in tema di misure atte ad ovviare ai licenziamenti per ristrutturazione.

Ferme restando le suesposte premesse, parti integranti del presente accordo, le parti convengono che, al fine di favorire, anche in questa particolare fase, esodi volontari mirati al conseguimento degli obiettivi in premessa, a valere per il periodo compreso tra il 1 settembre 2021 e il 31 dicembre 2021, potranno essere incentivate eventuali manifestazioni di interesse formalizzate da lavoratori all'Azienda per una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Le scansioni temporali di uscita, con le relative determinazioni dei compensi erogati a titolo di incentivo all'esodo, vengono riportate nell'Addendum che costituisce parte integrante del presente Accordo.

I lavoratori interessati formalizzeranno all'Azienda in un apposito modello la propria volontà di adesione al piano di esodi incentivati entro il giorno 10 di ciascun mese. Tale termine è rilevante per la determinazione del corrispondente livello di incentivo previsto e correlato alla finestra mensile in questione. L'Azienda nei 10 giorni successivi comunicherà l'accoglimento o meno della proposta all'interessato, riservandosi la facoltà di non acconsentire all'erogazione dell'incentivo in ragione di esigenze tecniche, organizzative, produttive, gestionali correlate al ruolo del lavoratore.

La liquidazione dell'incentivo all'esodo avverrà esclusivamente e subordinatamente alla sottoscrizione del verbale di conciliazione tra le parti presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro di

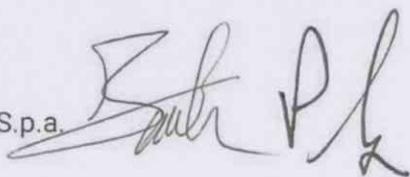


Cagliari ai sensi degli articoli 410 e 411 cpc ovvero al cospetto di altra Istituzione deputata alla conciliazione in sede protetta scelta dalla Società e comunicata al lavoratore. Detta liquidazione sarà effettuata in due tranches di eguale entità: la prima con le competenze economiche del mese successivo a quello di stipula della conciliazione in Sede protetta, la seconda con le competenze economiche del mese di febbraio 2022.

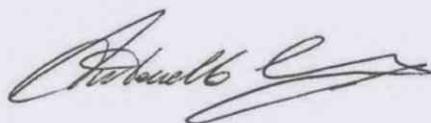
Gli importi precisati quali incentivo all'esodo sono da intendersi aggiuntivi rispetto al TFR maturato e alle competenze di fine rapporto, ma inclusivi delle indennità di mancato preavviso contrattuali.

Letto, confermato e sottoscritto

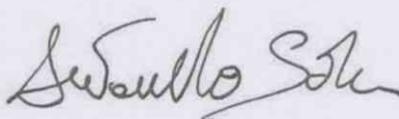
Tiscali Italia S.p.a.



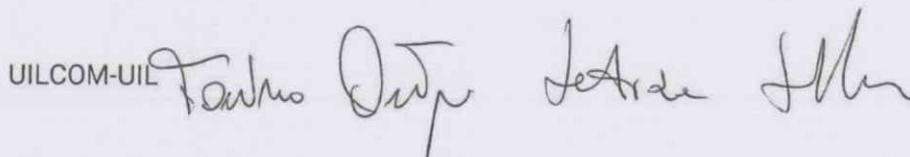
SLC-CGIL



FISTEL-CISL



UILCOM-UIL



RSU

