

Verbale di Accordo

Il giorno 4 marzo 2022 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 per definire la seguente intesa relativa al personale interessato dalla procedura ex art. 47 L.428/1990 e successive modifiche attivata in data 14 dicembre 2011 per la fusione per incorporazione di Tiscali Contact S.r.l in Tiscali Italia S.p.A. e definita con l'accordo del 20 dicembre 2011 e successivamente oggetto dell'accordo del 2 dicembre 2014.

EMOLUMENTO ANNUO AZIENDALE

1. Al personale di cui in premessa in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, sarà riconosciuto uno specifico Emolumento Annuo Aziendale secondo i seguenti importi:

Livelli	Importo (€ lordi)
5	€ 614,70
4	€ 578,50

L'Emolumento Annuo Aziendale sarà erogato nel mese di giugno di ciascun anno e sarà riproporzionato al personale part time in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

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

BB
P.P.
R.
D.
1
MM
V
J
G.
M.C.
A.W.

ORARIO DI LAVORO

Con riferimento alla disciplina relativa all'orario di lavoro si rinvia a quanto definito in materia con l'Accordo stipulato in data odierna.

Letto, confermato e sottoscritto

Tiscali Italia S.p.A.

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM

RSU

Il giorno 4 marzo 2022 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 per aggiornare la Normativa di Raccordo tra gli istituti contrattuali del CCL Intersind del 1996 e del CCNL di settore del 2000, - fino ad ora disciplinata con l'accordo del 25 novembre 2003 – nei termini di seguito specificati.

SOVRAMINIMO AD PERSONAM

Il sovraminimo ad personam, così come definito in Allegato 1, viene confermato nella spettanza e nell'ammontare a tutto il personale che già ne benefici alla data di stipula della presente intesa.

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 riduzione dell'orario di lavoro di cui dal comma 9 dell'art 26 CCNL.
2. La durata normale dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 37 ore e 40 minuti per il personale partecipante a turnazioni per la copertura di un arco orario giornaliero almeno pari a 15 ore, risultando pertanto assorbite le 72 ore di riduzione dell'orario di lavoro di cui dal comma 9 dell'art 26 CCNL.
3. 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 razione durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.
4. Il lavoratore è tenuto a registrare l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera, nonché l'inizio e la fine dell'intervallo meridiano.

FERIE

Fatte salve le previsioni di cui all'art.31 del CCNL vigente, nei confronti del solo personale in forza alla data del 15 Ottobre 2003 ed in servizio alla data odierna, 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).

S. S. J. A. 1. G. P. M. S. A. M. C.

EMOLUMENTO ANNUO AZIENDALE

L'Emolumento Annuo Aziendale, così come definito in Allegato 2, viene comunque confermato nella spettanza e nell'ammontare a tutto il personale che già ne beneficia alla data della presente intesa.

L'Emolumento Annuo Aziendale sarà erogato nel mese di giugno di ciascun anno e sarà riproporzionato al personale part time in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

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

Le parti si danno atto di conseguenza che non troverà più applicazione il meccanismo di rivalutazione ISTAT di cui alla lettera del 11 luglio 2008.

Con la stipula del presente accordo di aggiornamento le parti si danno atto dell'avvenuto superamento del sopracitato accordo del 25 novembre 2003 e di eventuali prassi e consuetudini applicative ad esso collegate.

Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo, si rinvia alle previsioni di legge e del CCNL tempo per tempo vigenti.

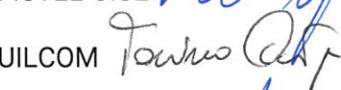
Letto, confermato e sottoscritto

Tiscali Italia S.p.A.



SLC-CGIL 

FISTEL-CISL 

UILCOM 

RSU 


Mc Caddes


AW 


Amelbarf 

Allegato 1 - Accordo di Armonizzazione del 25/11/2003

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:

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;

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;

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.

Allegato 2 - Accordo di Armonizzazione del 25/11/2003

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, una 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

John H.
Jeff
A. W. S.
John H.
John H.
John H.

Verbale di Accordo

Il giorno 4 marzo 2022 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:

- Il settore delle TELCO è ormai permanentemente caratterizzato da forti discontinuità dovute all'impatto dell'innovazione tecnologica, al progressivo accorciarsi dei cicli di vita di prodotti e servizi, alla sempre più significativa erosione della marginalità per la fortissima pressione competitiva;
- tali discontinuità richiedono chiavi di lettura sempre più aggiornate non solo degli assetti organizzativi, ma anche dei riferimenti normativi aziendali a supporto degli stessi;
- le parti stipulanti intendono aggiornare, riordinare, razionalizzare le normative e le prassi vigenti in Azienda risultanti dalla stratificazione di intese sindacali e disposizioni attuative succedutesi fino al 30 aprile 2016 con la conseguente soppressione di quelle non espressamente richiamate nel presente accordo.

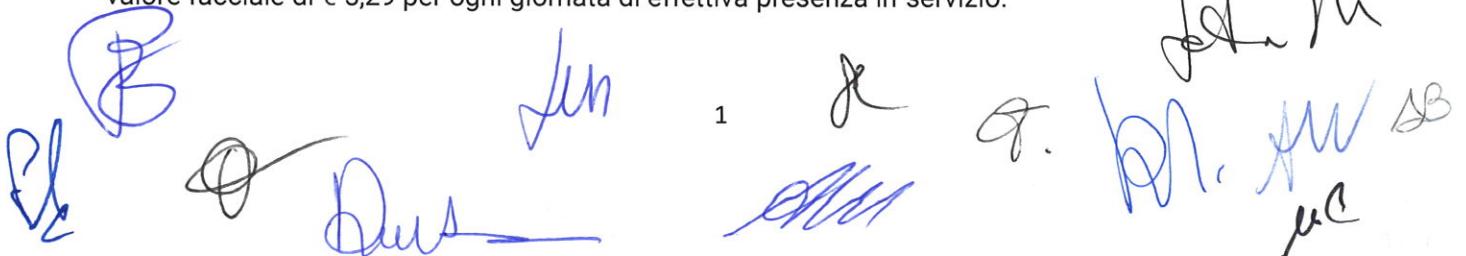
Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

Le premesse formano parte integrante della presente intesa.

SISTEMA DI REFEZIONE

Il contributo mensa giornaliero riconosciuto dall'azienda è pari € 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 mensa 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 e in tutti i casi in cui gli ambiti territoriali di impiego siano sprovvisti di servizio di ristorazione aziendale, sarà erogato un buono pasto con valore facciale di € 5,29 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio.



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

ELEMENTO RETRIBUTIVO PROFESSIONALE

L'Elemento Retributivo Professionale pari a €40 viene confermato nella spettanza e nell'ammontare al solo personale di livello 6 che alla data del presente accordo già risulti destinatario di tale istituto.

INDENNITA' DI CUFFIA

L'indennità di cuffia, così come disciplinata nel soppresso accordo del 11 luglio 2008 è superata dalla data di stipula della presente intesa.

Si conviene altresì che a tutti i lavoratori presenti in servizio alla data odierna che svolgano continuativamente l'attività di assistenza telefonica inbound tecnica e commerciale e non siano destinatari dell'Emolumento Annuo Aziendale introdotto con accordo stipulato in data odierna relativamente al personale ex Tiscali Contact, verrà corrisposto un importo lordo a titolo di una tantum pari a € 200,00 che sarà erogato con le competenze economiche del mese di marzo 2022.

Tali importi non rientrano nel computo di alcun istituto contrattuale e nella base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Viene confermato fino alla data del 31 dicembre 2022 il contributo per l'Assistenza Sanitaria Integrativa pari a € 120,00 a carico dell'Azienda e € 30,00 a carico del lavoratore.

PERMESSI VISITE SPECIALISTICHE

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.

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.

B
G
P
D
A
M
J
L
T
M
W
AB
MC

PIANIFICAZIONE FERIE, PERMESSI EX FESTIVITA'

Ferie

Le ferie vanno pianificate attraverso il caricamento nella TINTRAI aziendale entro e non oltre il 15 febbraio dell'anno di maturazione e i responsabili saranno tenuti a riscontrare, accettando o richiedendo la modifica della proposta, in base alle esigenze di copertura, entro e non oltre il 15 marzo dell'anno di maturazione.

Le ferie pianificate andranno fruite nel periodo prescelto; eventuali spostamenti potranno essere ammessi in quanto avallati dal proprio Responsabile gerarchico. Tali spostamenti non potranno interessare il mese di dicembre, all'interno del quale la pianificazione sarà bloccata, salvo la necessità di anticipare giornate, precedentemente pianificate e approvate in quel periodo, a fronte di bisogni sopravvenuti rimasti senza copertura.

Nel caso di mancato rispetto delle indicazioni sopra descritte, l'Azienda provvederà ad individuare i periodi di ferie non pianificati e goduti comunicandoli al lavoratore interessato e verificandone la puntuale fruizione nell'anno.

Permessi ex festività

L'Azienda nell'ottica del superamento della previgente disciplina e prassi in materia, riconoscerà a tutto il personale in forza alla data di stipula del presente accordo, per il solo anno 2022, cinque ulteriori giornate di permesso retribuito che seguiranno le regole di pianificazione e fruizione sotto specificate.

I Permessi ex festività vanno pianificati attraverso il caricamento nella TINTRA aziendale entro e non oltre il 15 febbraio dell'anno di maturazione e i responsabili saranno tenuti a riscontrare, accettando o richiedendo la modifica della proposta, in base alle esigenze di copertura, entro e non oltre il 15 marzo dell'anno di maturazione.

I Permessi ex festività pianificati andranno fruiti nel periodo prescelto; eventuali spostamenti potranno essere ammessi in quanto avallati dal proprio Responsabile gerarchico. Tali spostamenti non potranno interessare il mese di dicembre, all'interno del quale la pianificazione sarà bloccata, salvo la necessità di anticipare i Permessi ex festività, precedentemente pianificati e approvati in quel periodo, a fronte di bisogni sopravvenuti rimasti senza copertura.

Le parti si danno atto che saranno salvaguardati eventuali casi straordinari di lunga assenza dal servizio a titolo di malattia, di infortunio o maternità. Al rientro i lavoratori dovranno dare corso ad una pianificazione al fine di fruire tutte le spettanze non godute.

Nel caso di mancato rispetto delle indicazioni sopra descritte, l'Azienda provvederà ad individuare i Permessi ex festività non pianificati e goduti comunicandoli al lavoratore interessato e verificandone la puntuale fruizione nell'anno, conseguentemente tali permessi non potranno essere monetizzati.

MATERNITA' E PATERNITA'

Vengono confermati fino alla data del 31 dicembre 2022 gli istituti di seguito elencati:

Permesso nascita: verranno concessi al padre, 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 apposite 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 state riconosciuto con apposite provvedimenti "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 prime 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 fine 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 fruite, l'azienda provvederà ad addebitare la mancata prestazione nelle competenze del mese successive. In occasione della malattia dei figli di età compresa fra i sei e gli otto anni il padre o la 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 successive 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 successive.

Smonetizzazione 4 novembre e festività coincidenti con la domenica/giorno di riposo dei turnisti

In relazione alla festività del 4 novembre le parti convengono che a partire dal 1° gennaio 2022 e senza termine di durata, i lavoratori dovranno fruire di un giorno di permesso retribuito non monetizzabile in luogo del regime economico e normativo di cui all'articolo 28 del vigente CCNL TLC.

A partire dal 1° gennaio 2022 e fino al 31 dicembre 2025 le parti convengono che, alle festività coincidenti con la domenica o altra festività o con la giornata di riposo dei lavoratori operanti su turni, i lavoratori dovranno fruire di un giorno di permesso retribuito non monetizzabile in luogo del regime economico e normativo di cui all'articolo 28 del vigente CCNL TLC.

Tutti i permessi di cui sopra dovranno essere inderogabilmente fruiti entro la fine dell'anno di competenza; sarà consentita la fruizione anticipata del permesso nel trimestre antecedente la festività. Per le festività di dicembre il termine è prorogato al 31 gennaio dell'anno successivo. In caso contrario non saranno più nella disponibilità del lavoratore né potranno essere monetizzati.

Con la stipula del presente accordo le parti si danno atto dell'avvenuto superamento di tutte le normative, accordi e prassi in atto fino al 30 aprile 2016 ed in particolare gli accordi del 25 novembre 2003 e del 11 luglio 2008.

Le disposizioni del presente accordo sono correlate e inscindibili tra loro e costituiscono un corpo unico. Il venire meno di una sola di tali disposizioni rende inapplicabile l'accordo medesimo nel suo complesso.

Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo, si rinvia alle previsioni di legge e del CCNL tempo per tempo vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto

Tiscali Italia S.p.A.

P.L. C.M.
P.C.

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM

RSU





