CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
MILANO · LODI · MONZA E BRIANZA

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data 29 marzo 2019, in Milano, presso la sede di Confcommercio Milano-Lodi-Monza e Brianza, si sono incontrati la **SNAITECH S.p.A.**, rappresentata dalla Dr.ssa Lavinia Pupelli e dalla Dr.ssa Cecilia Ferro (qui di seguito anche "**Snaitech**" o la "**Società**"), con l'assistenza di Confcommercio MI-LO-MB in persona della Dr.ssa Roberta Rossetti e della Dr.ssa Elisa Merola e dell'Avv. Massimo Dramis

e

FISASCAT-CISL in persona dei Sigg. Marco Demurtas e Simone Pialli

UILTuCS, in persona dei Sigg. Emilio Fargnoli e Roberto Pacini

una delegazione delle **RSU**, in persona dei Sigg. Alessandro Giambastiani, Cristina Lazzareschi, Emanuele Abbruzzese, Francesca Menici e Tania Giorgetti

(qui di seguito, collettivamente, le "**OO.SS.**")

Premesso che

- nel corso dell'odierno incontro è proseguito il confronto avviato lo scorso 8 novembre 2018 in relazione alla stipula di un nuovo Contratto Integrativo Aziendale (qui di seguito il "**C.I.A.**");

- la Società e le OO.SS. (qui di seguito, le "**Parti**") convengono in ordine alla necessità di consolidare l'attuale sistema di relazioni sindacali sviluppatosi nell'ambito di un percorso negoziale che, nell'ultimo triennio, ha visto le stesse confrontarsi durante la fase di razionalizzazione e semplificazione organizzativa conseguente all'integrazione in Snaitech delle società del Gruppo Cogemat/Cogetech e, successivamente, della Società Trenno S.r.l., che si è conclusa con l'individuazione di un'unica disciplina contrattuale comune a tutti i dipendenti di Snaitech ad eccezione di quelli addetti alla BU Ippodromi;

- le Parti sono consapevoli del fatto che un sistema di relazioni sindacali improntato alla massima trasparenza e costruttività possa consentire alle stesse, nel rispetto dei ruoli, di confrontarsi per individuare tempestivamente le soluzioni più idonee alle reciproche esigenze, alla luce delle costanti evoluzioni che contraddistinguono il mercato in cui opera la Società;

- in tale contesto, nonostante le recenti disposizioni introdotte dalla Legge Finanziaria 2019 nel settore delle scommesse e del gioco lecito, che avranno un consistente impatto negativo sui risultati economici attesi dalla Società per il corrente anno, la stessa si è comunque dichiarata disponibile a procedere in via sperimentale alla sottoscrizione di un C.I.A. valevole per l'anno 2019, purché risulti coerente con gli effetti derivanti dal nuovo quadro di riferimento sopra richiamato;

- le OO.SS. nel prendere atto di quanto sopra esposto, considerando essenziale giungere in tempi rapidi alla definizione del C.I.A. e, al contempo, monitorare costantemente l'evoluzione della situazione prospettata dalla Società, nell'ottica di pervenire ad una contrattazione di secondo livello strutturata anche per gli anni successivi, si sono a loro volta dichiarate disponibili a sottoscrivere un accordo alle condizioni ed ai termini di seguito indicati.

Tutto ciò premesso, quale parte integrante e sostanziale del presente accordo, le Parti convengono quanto segue.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo trova applicazione per tutti i dipendenti della Snaitech (ad eccezione dei dirigenti) il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal Contratto Collettivo di Lavoro del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi (qui di seguito il "**CCNL Terziario**").

RELAZIONI SINDACALI

a) Diritti di informazione

Come indicato in premessa, le Parti concordano in merito al fatto che un adeguato livello di confronto agevoli lo sviluppo di relazioni sindacali corrette.

In quest'ottica, le parti convengono di fissare due incontri annuali a livello nazionale (di cui il primo entro il mese di giugno 2019), nel corso dei quali la Società fornirà alle OO.SS. informazioni in merito:

- all'andamento economico;
- al Welfare aziendale;
- alla salute e sicurezza sul lavoro;
- agli interventi di formazione del personale.

Inoltre, nel periodo di vigenza del presente accordo, con la medesima cadenza e su richiesta delle OO.SS., le Parti potranno incontrarsi a livello territoriale per il confronto e l'informazione relativi alle tematiche dell'organizzazione del lavoro e degli organici (composizione quali/quantitativa e relative dinamiche) riferite alle unità produttive interessate.

b) Diritti Sindacali

Le Parti convengono di introdurre in via sperimentale con il presente accordo, il "Coordinamento Sindacale Snaitech" che sarà composto da un numero massimo di 4 membri delle RSU. Per agevolare la partecipazione dei suddetti rappresentanti alle riunioni del Coordinamento, viene istituito un monte ore di permessi aggiuntivo rispetto a quello complessivamente spettante alle RSU, in misura pari a complessive 50 ore annue.

ORARIO DI LAVORO

a) Lavoro Festivo

Con decorrenza dal 1° aprile 2019 e per tutto il periodo di vigenza del presente accordo, le prestazioni effettuate durante le giornate festive di cui all'art. 142 del CCNL Terziario saranno retribuite con la maggiorazione del 40% calcolata sulla quota oraria della retribuzione di cui all'art. 193 del medesimo CCNL.

b) Banca Ore

Con decorrenza dal 1° aprile 2019 e per tutto il periodo di vigenza del presente accordo, le Parti convengono di istituire in via sperimentale la Banca Ore, presso cui confluiranno le ore di straordinario effettuate dai dipendenti preventivamente autorizzate dai propri responsabili.

Fermo restando il pagamento delle maggiorazioni retributive delle ore straordinarie effettuate la domenica, nei giorni festivi e in orario notturno con le competenze del mese successivo, tutte le ore di straordinario confluiranno nella Banca Ore e dovranno essere recuperate nel mese successivo compatibilmente con le esigenze aziendali e comunque non oltre il 31 dicembre 2019, decorso il quale le stesse verranno monetizzate.

Le ore confluite nella Banca Ore potranno essere utilizzate a gruppi di 4 o di 8 ore solo previa autorizzazione da parte del Responsabile diretto.

La richiesta di utilizzo delle ore confluite nella Banca Ore potrà essere accolta sino al massimo del 5% dell'organico di ciascuna unità produttiva.

CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
MILANO · LODI · MONZA E BRIANZA

WELFARE AZIENDALE

a) Asilo Nido

Per il periodo di vigenza del presente accordo, al fine di garantire condizioni di pari opportunità alle lavoratrici madri e per favorire il reinserimento del neo genitore, la Società contribuirà al pagamento dell'iscrizione e della retta per la frequenza all'asilo nido per i propri figli di età compresa tra 0 e 3 anni, nella misura di seguito indicata:

- Euro 250,00 mensili per il lavoratore padre o per la lavoratrice madre rientrata in servizio Part Time

- Euro 350,00 mensili per la lavoratrice madre rientrata in servizio Full Time

Nel caso in cui i genitori siano entrambi dipendenti di Snaitech, la Società riconoscerà il suddetto rimborso alla sola madre, per ciascun figlio.

Tale rimborso avverrà successivamente all'invio della documentazione attestante l'iscrizione alla struttura e il relativo pagamento all'indirizzo e-mail amministrazione.personale@snaitech.it. In caso di intervento economico da parte dell'Inps o di altro Ente, il lavoratore/la lavoratrice ha l'obbligo di informare la Società, la quale provvederà al rimborso fino a concorrenza della quota mensile, nel limite massimo stabilito sopra.

b) Permessi retribuiti per visite specialistiche

Nel corso del periodo di vigenza del presente accordo, in caso di visita medica specialistica debitamente certificata e ad esclusione delle visite fisioterapiche, i dipendenti potranno usufruire di permessi retribuiti, sino ad un massimo di 20 ore annue pro-capite, comprensive anche del tempo relativo al tragitto da/verso la sede di lavoro sino ad un tetto complessivo per tale tragitto di un'ora per visita. In tali ipotesi, la Società riconoscerà ai dipendenti i suddetti permessi retribuiti anche in caso di visite specialistiche per i propri familiari facenti parte dello stato di famiglia, rilasciato dal proprio Comune di residenza.

c) Formazione professionale

La formazione e lo sviluppo del personale rivestono un'importanza strategica per Snaitech, sono leve fondamentali che garantiscono l'acquisizione di know how, favoriscono l'integrazione, supportano i cambiamenti organizzativi e contribuiscono al miglioramento della performance aziendale.

Coerentemente con questo assunto, la Società ha individuato una nuova modalità di formazione per l'apprendimento della lingua inglese attraverso l'ausilio di una piattaforma e-learning che metterà a disposizione di tutto il personale a partire dal mese di maggio e sino al 31 dicembre 2019 senza limiti di accesso, al di fuori dell'orario di lavoro.

L'apprendimento è facilitato da un sistema di intelligenza artificiale che, basandosi su interessi ed esigenze personali, suggerisce smart content per migliorare le capacità di comunicazione personale. Tale misura di welfare aziendale rivolta alla generalità dei dipendenti per specifiche finalità di istruzione non concorre, ai sensi dell'articolo 51 comma 2 lettera f) del DPR 22 dicembre 1986 n° 917, alla formazione del reddito del dipendente. In sintesi, la prestazione ricevuta sarà del tutto esente da tassazione (esclusa anche da imposta sostitutiva del 10% applicabile al cd premio di risultato) e di conseguenza non sarà soggetta a contributi previdenziali.

d) Assistenza Sanitaria Integrativa

Con riferimento al fondo di assistenza sanitaria integrativa, in attesa di completare gli approfondimenti connessi alla valutazione di forme di estensione dell'assicurazione integrativa, aggiuntive a quelle previste dal CCNL Terziario, su richiesta delle OO.SS. la Società, per i periodi di vigenza del presente accordo, continuerà ad applicare temporaneamente, nei confronti dei lavoratori cui si applicava il CCNL dell'Industria Metalmeccanica, le attuali forme di assistenza sanitaria integrativa.

PREMIO DI RISULTATO

Le Parti concordano di istituire, per il corrente anno 2019, un Premio di Risultato a valenza annuale, prendendo a riferimento l'indicatore di seguito riportato, finalizzato a conseguire incrementi di redditività quale elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale (di seguito il "**Premio di Risultato**").

Il Premio di Risultato è variabile e non determinabile a priori, ma solo dopo la consuntivazione dei risultati e la verifica del raggiungimento dell'obiettivo indicato nel presente accordo.

Il Premio di Risultato è strutturato sulla base dell'incremento di EBITDA (di seguito il "**Risultato Incrementale**"), calcolato come differenza fra l'EBITDA che verrà consuntivato nel 2019 e il valore di riferimento di **135 milioni di euro** che rappresenta l'EBITDA 2018 al netto degli incrementi della tassazione sul Gioco introdotti negli ultimi 12 mesi.

Il Premio di Risultato è pertanto correlato al conseguimento del **Risultato Incrementale**, rispetto al quale si prevede il riconoscimento di un importo lordo massimo pari a €**2.800,00**, calcolato come segue:

- Risultato incrementale maggiore di 0 e inferiore a 5 milioni di Euro: €**1.400,00** lordi;

- Risultato incrementale maggiore o uguale a 5 milioni e minore di 10 milioni di Euro: €**2.240,00** lordi;

- Risultato incrementale maggiore o uguale a 10 milioni di Euro: €**2.800,00** lordi.

Le Parti concordano che il Premio di Risultato venga riconosciuto in misura uguale indipendentemente dall'inquadramento contrattuale e che il relativo importo debba considerarsi, in caso di raggiungimento del Risultato Incrementale, come omnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del Premio di Risultato stesso. Inoltre, ai sensi del 2° comma dell'art. 2120 del Codice Civile, si conviene che tale importo sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Il Premio di Risultato, che sarà erogato entro il mese di luglio 2020, troverà applicazione per tutti dipendenti di Snaitech a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro è disciplinato del CCNL Terziario, esclusi i Dirigenti, che siano in forza al 31 dicembre 2019, oltre ad essere in servizio al momento dell'erogazione e che abbiano prestato attività lavorativa per tutto l'anno di maturazione; in caso di assunzioni intervenute in corso d'anno, il Premio di Risultato sarà riproporzionato pro quota. Le assenze intervenute nel corrente anno (ad esclusione delle ferie, dei permessi retribuiti, dei permessi sindacali, dell'astensione obbligatoria per maternità, dei riposi orari per allattamento, delle assenze per infortunio sul lavoro e dei permessi ex legge 104/1992, art. 33 comma 3), incideranno sulla determinazione del valore del Premio di Risultato come di seguito indicato:

- Assenze fino a 45 giorni di effettivo lavoro: Premio al 100%
- Assenze da 45 a 90 giorni di effettivo lavoro: Premio al 75%
- Assenze da 91 a 180 giorni di effettivo lavoro: Premio al 50%
- Assenze superiori a 180 giorni di effettivo lavoro: 0%.

Con riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il Premio di Risultato verrà riproporzionato sulla base dell'orario individuale ridotto.

Ai sensi della vigente normativa fiscale le Parti concordano che i dipendenti in possesso dei requisiti di legge potranno scegliere su base volontaria, in luogo della erogazione monetaria, di convertire in tutto o in parte gli importi del Premio di Risultato eventualmente maturati, in servizi di Welfare.

CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
MILANO · LODI · MONZA E BRIANZA

Il piano Welfare sarà gestito da un fornitore esterno scelto dall'Azienda tra i principali *player* sul mercato e consentirà di accedere, tramite un portale web dedicato, al catalogo di *flexible benefit* per la scelta di destinazione dell'importo a disposizione in beni e servizi.

Una volta disponibile il portale web, lo stesso sarà presentato alle OO.SS. in un apposito incontro.

L'importo Welfare dovrà essere utilizzato dal dipendente entro e non oltre il 31 dicembre 2020.

Le modalità e le tempistiche per l'esercizio della facoltà di opzione e per l'accesso ai beni e servizi previsti dal piano Welfare, saranno oggetto di un apposito Regolamento Aziendale, che sarà emesso a cura della Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

Il presente Accordo verrà depositato in via telematica, a cura della Società, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, nonché presso le sedi degli Istituti Previdenziali competenti, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

DECORRENZA E DURATA

La decorrenza del presente accordo viene fissata al 1° gennaio 2019 e la scadenza al 31 dicembre 2019 (fatte salve decorrenze diverse per alcuni istituti come previsto nel presente verbale). Le parti convengono di incontrarsi entro il mese di settembre 2019 per avviare nuovamente il confronto relativo alla contrattazione di secondo livello.

Letto, approvato e sottoscritto

per **SNAITECH S.p.A.**

per **CONFCOMMERCIO MI-LO-MB**

per **FISASCAT-CISL**

per **UILTuCS**

per le **RSU**