ACCORDO SINDACALE AZIENDALE PER IL PREMIO DI RISULTATO 2021

Monza, 11 maggio 2021, in collegamento telematico a mezzo Piattaforma Skype

Tra

- **Synlab Italia S.r.l.** (P. IVA 00577680176), con sede in Monza (MB), Via Martiri delle Foibe, 1
- **Baluardo Servizi Sanitari S.r.l.** (P. IVA 03803500101), con sede in Genova (GE), P.zale Porta del Molo, 2;
- **Centro A. Fleming S.r.l.** (P. IVA 00582060232), con sede in Verona (VR), Via Andrea Doria 16/A;
- **Data Medica Padova S.p.A.** (P. IVA 00477060289), con sede in Padova (PD), Via Antonio Zanchi, 89;
- **Geneticlab S.r.l.** (P. IVA 03328980242), con sede in Pordenone (PN), Via Roveredo 20/B;
- **Istituto Il Baluardo S.p.A**. (P. IVA 02937630107), con sede in Genova (GE), Via del Molo, 4;
- **Poliambulatorio Euganea Medica S.r.l.** (P. IVA 03220330280), con sede in Albignasego (PD), Via C. Colombo, 13;
- **S.D.N. S.p.A.** (P. IVA 01288650631), con sede in Napoli (NA), Via Francesco Crispi, 8;
- **Synlab Ecoservice S.r.l.** (P. IVA 02230660967), con sede in Monza (MB), Via Martiri delle Foibe, 1;
- **Synlab Lazio S.r.l.** (P. IVA 12337751007), con sede in Roma (RM), Via San Polo dei Cavalieri, 20;
- **Synlab Med S.r.l.** (P. IVA 00463660399), con sede in Faenza (RA), Via Casenuove, 44;
- **Synlab FVG S.r.l.** (P. IVA 00889770327), con sede in Trieste (TS) P.zza Ponterosso, 6;
- **Centro Diagnostico Eur S.r.l.** (P. IVA 14978431006), con sede in Roma (RM), Viale Città d'Europa, 664;
- **Dott. Matteo Pizzolorusso S.r.l.** (C.F. 03685470654), con sede in Maiori (SA), Via Casa Mannini, 7;
- **Fleming S.r.l.** (P.iva 01267311007), con sede in Monterotondo (RM), Viale Edmondo Riva 59/Z;
- **Igea Laboratorio di Analisi Cliniche S.r.l.** (P.iva 00066540576), con sede in Rieti (RM), L.go F. Spadoni, 4;
- **Medilab S.r.l.** (P.iva 04289821003), con sede in Ciampino (RM), Via S. Francesco D'Assisi, 58;
- **Monterchi S.r.l.** (P.iva 01041791003), con sede in Roma, Via Montello, 14;
- **Centro Diagnostico Monteverde S.r.l.** (P.iva 00988181004), con sede in Roma, Via di Monteverde, 13;

In seguito, ciascuna di esse, anche solo la "Società", ed insieme il "Gruppo Synlab", in persona del Dott. Andrea Rube, nella qualità di Direttore delle Relazioni Sindacali di Synlab Italia, anche per conto di tutte le società del Gruppo Synlab

e

- Per **FILCAMS CGIL Nazionale**, il Sig. Danilo Lelli
- Per **FISASCAT CISL Nazionale**, il Sig. Salvatore Carofratello
- Per **UILTUCS Nazionale**, il Sig. Gennaro Strazzullo

- Le RSA/RSU:

- Sig.ra Elisa Pasquettin RSA FISASCAT CISL – Synlab Italia Srl
- Sig.ra Emanuela Giacomelli RSA FISASCAT CISL – Synlab Italia Srl
- Sig.ra Antonella Vertua RSA FISASCAT CISL – Synlab Italia Srl
- Sig.ra Cinzia Pegoraro RSA FISASCAT CISL – Data Medica Padova Spa
- Sig. Alberto Piscitelli RSA FISASCAT CISL – Synlab Italia Srl

- Sig.ra Elisabetta Menin FILCAMS CGIL – Synlab Italia Srl
- Sig. Giuliano Bresciani FILCAMS CGIL – Synlab Italia Srl
- Sig.ra Chiara Viazzoli FILCAMS CGIL – Synlab Italia Srl
- Sig.ra Giorgia Pastorino FILCAMS CGIL – Istituto Il Baluardo Spa
- Sig.ra Nadia Tinelli FILCAMS CGIL – Baluardo Servizi Sanitari Srl
- Sig. Francesco Badolato FILCAMS CGIL – SDN Spa
- Sig. Gaetano Palumbo FILCAMS CGIL – SDN Spa
- Sig.ra Barbara Pedron FILCAMS CGIL – Data Medica Padova Spa
- Sig. Alessandro Cimini FILCAMS CGIL – Data Medica Padova Spa

- Sig.ra Barbara Ferrandino UILTUCS – SDN Spa
- Sig. Amedeo Lombardo UILTUCS - SDN Spa
- Sig. Eugenio Cirella UILTUCS – SDN Spa
- Sig.ra Silvia Romina UILTUCS – SDN Spa

ed insieme "le Parti"

Premesse:

- In data 11 luglio 2018, le Parti hanno sottoscritto un contratto integrativo aziendale (in seguito, "**CIA**", le cui previsioni sono da intendersi qui integralmente richiamate) il quale ha regolato un'intesa di massima in relazione alla previsione di un premio di risultato (in seguito, il "**Premio di Risultato**" o "**PDR**") applicabile a tutte le società del Gruppo Synlab;
- In particolare, le Parti hanno concordato che ciascuna delle società appartenenti al Gruppo Synlab negozierà con cadenza annuale con le Federazioni nazionali di categoria firmatarie del CIA un accordo avente ad oggetto la regolamentazione del Premio di Risultato;
- Le Parti concordano sulla necessità di implementare, per l'anno 2021, un sistema premiale che corrisponda a effettivi incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, sia a livello di singola Società sia a livello di Gruppo Synlab, e ciò anche al fine di consentire ai dipendenti di beneficiare delle agevolazioni fiscali connesse, previste dalla normativa vigente.
- Le Parti si danno atto che, nell'ambito del Gruppo Synlab, i rapporti di lavoro subordinato sono gestiti, nell'ambito del Gruppo, in maniera unitaria ed uniforme, in base ai CCNL applicati, con una contrattazione integrativa centralizzata a livello nazionale (come regolata dal CIA) e che la gestione delle funzioni HR è centralizzata presso la Direzione Risorse Umane di Synlab Italia.

Tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue:

PREMIO DI RISULTATO E FORME DI WELFARE AZIENDALE

1. Premio di risultato

A) Campo di applicazione

1. Il diritto alla maturazione del PDR avrà come riferimento i risultati raggiunti nel corso dell'anno 2021, dal 1° gennaio al 31 dicembre ("Anno di Osservazione"), sulla base degli obiettivi di cui al par. B) che segue.
2. Le Parti concordano che il valore del PDR conseguito da ciascun dipendente verrà corrisposto o tramite servizi di welfare aziendale (che i dipendenti potranno scegliere tramite un'apposita piattaforma messa a loro disposizione dalla Società) o tramite erogazione in busta paga, in base all'opzione esercitata dal singolo lavoratore beneficiario.

3. Le Parti concordano che il PDR si applicherà a tutti i lavoratori subordinati della Società, con contratto a tempo determinato o indeterminato e con un reddito inferiore a quello fissato dalla legislazione fiscale *pro tempore* vigente in materia di premi di risultato in forza alla società nell'intero periodo 1° gennaio – 31 dicembre dell'Anno di Osservazione. Il presente accordo si applica anche agli apprendisti e ai lavoratori somministrati.
Le Parti precisano che saranno considerati beneficiari del PDR anche coloro i quali, nell'Anno di Osservazione, siano stati in forza alla Società per almeno sei mesi, anche non continuativi (tale regola si applica anche nel caso di lavoratori somministrati). In tal caso, il PDR sarà riproporzionato in relazione ai mesi di lavoro svolto, contando per intero solo i mesi in cui il lavoratore sia stato in forza alla Società per più di 15 giorni.
Si precisa che per i lavoratori part-time, il premio verrà riproporzionato in relazione alla percentuale oraria (verrà tenuto conto della percentuale oraria applicata al 31 dicembre dell'Anno di Osservazione).
Al ricorrere dei presupposti indicati nel presente accordo, il PDR verrà pagato con il cedolino del mese di maggio dell'anno successivo all'Anno di Osservazione.
4. Le Parti concordano che resteranno comunque esclusi dalla partecipazione al presente sistema premiale:
- i lavoratori inseriti nel sistema MBO aziendale;
- i lavoratori dipendenti che, nel corso dell'Anno di Osservazione, vengano ceduti ad altre aziende ai sensi dell'art. 2112 c.c.

5. Le Parti concordano che in caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'eventuale residuo di welfare aziendale già maturato ed ancora a disposizione sulla Piattaforma "Easy Welfare" dovrà essere fruito, a pena di decadenza, al più tardi, entro il giorno 10 del mese successivo a quello in cui è avvenuta la cessazione del rapporto. In caso contrario, solo se e nella misura in cui il dipendente sia iscritto a un fondo di previdenza complementare, l'importo residuo sarà destinato ad alimentare la posizione individuale del dipendente presso tale forma di previdenza complementare di categoria cui lo stesso aderisce.
Il PDR verrà liquidato al dipendente solo e qualora quest'ultimo risulti in forza al momento dell'erogazione sul cedolino di maggio dell'anno successivo all'Anno di Osservazione.

B) Obiettivi e misura del premio

6. Per l'Anno di Osservazione 2021, la Società, valutate le proprie risorse finanziarie, mette a disposizione di ciascun lavoratore beneficiario un PDR massimo pari ad un importo lordo di **Euro 800** (Euro ottocento/00).
Per tutti i lavoratori che opteranno per il Welfare, l'intero risparmio previdenziale della società in relazione all'importo lordo che sarebbe spettato al dipendente se avesse optato per il pagamento del PDR in busta paga verrà tradotto in un corrispondente aumento del PDR che gli verrà riconosciuto.
7. Fermo il tetto massimo previsto dalla presente clausola, il valore del PDR per ciascun lavoratore beneficiario verrà determinato in base ai due indicatori che seguono:

1) Indicatore sulla presenza nella Società datrice di lavoro

a) Il valore PDR, determinato ai sensi del punto 2) che segue, sarà riconosciuto in ragione delle presenze del singolo lavoratore nell'Anno di Osservazione, comparate con il **tasso di presenze medio dei dipendenti della Società datrice di lavoro negli ultimi due anni** (2019 e 2020), considerando come assenza solo gli eventi di malattia con prognosi da 1 fino a 3 giorni (compreso) di calendario.
b) Qualora il tasso di presenze individuale del singolo dipendente sia superiore o pari a quello medio rilevato nella Società datrice di lavoro negli ultimi due anni (2019 e 2020), il dipendente avrà integralmente diritto al premio di risultato calcolato sull'EBITDA di Gruppo descritto al punto 2) che segue.
c) Nel caso, invece, in cui tasso individuale di presenze risulti inferiore a quello medio rilevato nella Società datrice di lavoro negli ultimi due anni (2019 e 2020), il dipendente avrà diritto al solo 50% del premio di risultato calcolato sull'EBITDA di Gruppo come descritto al punto 2) che segue.
d) **Saranno considerate assenze, ai fini della presente clausola, solo gli eventi di malattia con prognosi da 1 fino a 3 giorni (compreso) di calendario**.
e) Resta inteso che, ai soli fini del raggiungimento del presente indicatore, verranno considerate presenze tutti i giorni di assenza per malattia con prognosi superiore a 3 giorni di calendario (comprese le continuazioni/ricadute di malattie con iniziale prognosi inferiore o pari a 3 giorni), quelli per infortunio sul lavoro o per congedo obbligatorio di maternità/paternità, Legge 104, nonché quanto previsto al successivo punto C, comma 9.

2) Indicatore EBITDA di Gruppo

Il 100% del PDR sarà riferito al raggiungimento (alla data del 31 dicembre dell'Anno di Osservazione) dell'obiettivo di EBITDA (*Earnings Before Interests Taxes, Depreciation and Amortization*) del Gruppo Synlab (di cui la Società fa parte).

L'obiettivo è stato prescelto dalle Parti in considerazione del fatto che i rapporti di lavoro subordinato sono gestiti, nell'ambito del Gruppo Synlab, in maniera unitaria ed uniforme, in base ai CCNL applicati, con una contrattazione integrativa centralizzata a livello nazionale (come regolata dal CIA).

L'obiettivo per il 2021 è pari a **Euro 81.680.000,00** (ottantunomilioniseicentoottantamila/00) (in seguito, "**Obiettivo di Gruppo**").

Al fine di poter verificare il risultato incrementale posto dal raggiungimento dell'Obiettivo di Gruppo nell'Anno di Osservazione, si osserva che la media dell'EBITDA del Gruppo Synlab degli anni 2019 e 2020 (calcolato, rispettivamente, alla data del 31 dicembre 2019 e del 31 dicembre 2020) è stato pari a **Euro 77.716.767,5** (settantasettemilionisettecentosedicimilasettecentosessantasette/5).

Le Parti si danno atto che il raffronto è stato effettuato con la media degli ultimi due anni (2019 e 2020) in quanto il risultato dell'anno 2020 è stato eccezionalmente impattato dal *business* connesso agli esami di laboratorio relativi al virus Covid-19.

Fermo quanto precisato al punto 1) in merito all'indicatore sulla presenza nella Società datrice di lavoro (che implica una potenziale decurtazione del PDR), le Parti si danno atto che in caso di raggiungimento solo parziale dell'Obiettivo di Gruppo o, viceversa, di raggiungimento o superamento dello stesso, il PDR verrà riparametrato come indicato nella seguente tabella:

INDICATORE EBITDA	VALORE DEL PREMIO
1) Raggiungimento di un EBITDA inferiore al 90% dell'Obiettivo di Gruppo	Non sarà attribuito alcun premio in relazione all'indicatore EBITDA
2) Raggiungimento di un EBITDA compreso tra il 90% e il 99% dell'Obiettivo di Gruppo	Al lavoratore verrà corrisposto un premio corrispondente al 50% al valore del premio (Euro 400 lordi)
3) Raggiungimento di un EBITDA pari al 100% dell'Obiettivo di Gruppo	Al lavoratore verrà corrisposto un premio corrispondente al 100% del valore del premio (Euro 800 lordi)
4) Raggiungimento di un EBITDA superiore al 100% dell'Obiettivo di Gruppo e sino ad un **massimo** del 120% dell'Obiettivo di Gruppo (Euro 98.020.000,00).	Il premio verrà incrementato sino ad un massimo di Euro 1.200 lordi. In particolare, al lavoratore verrà riconosciuto una percentuale di Euro 400 lordi (delta tra Euro 800 lordi ed Euro 1.200 lordi) pari alla percentuale del delta tra l'Obiettivo di Gruppo (100%) e quello effettivamente raggiunto (sino ad un massimo del 120% dell'Obiettivo di Gruppo), come di seguito indicato: *Legenda:* ✓ 100% Obiettivo di EBITDA 2021: Euro 81.680.000,00 ✓ 120% Obiettivo di EBITDA 2021: Euro 98.020.000,00 ✓ Delta tra 100% e 120%: Euro 16.340.000,000 ("*Delta massimo EBITDA*") ✓ 100% PDR: Euro 800 lordi; ✓ 120% PDR: Euro 1.200 lordi;

	✓ Delta tra 100% e 120% PDR: Euro 400 ("*Delta massimo PDR*"). *Esempio:* ➢ Obiettivo di EBITDA 2021 raggiunto: Euro 88.000.000,00 ➢ Delta rispetto all'Obiettivo di EBITDA 2021: Euro 6.320.400,00 (pari al **38,7%** del Delta massimo EBITDA). ➢ PDR aggiuntivo: Euro 154,8 lordi (**38,7%** del Delta Massimo PDR) ➢ PDR totale da erogarsi: **Euro 954,8** lordi (salvo decurtazione del 50% in caso di mancato raggiungimento relativo all'indicatore di presenza).

C) Criteri di determinazione del premio

8. L'intero PDR calcolato sulla base degli obiettivi di cui al punto B che precede sarà parametrato in base all'effettiva presenza svolta nell'Anno di Osservazione, computando 1/12 del premio per ogni mese in cui il dipendente abbia lavorato per almeno 15 giorni.
9. A tal fine, sono equiparati all'effettiva presenza, per il riconoscimento del premio, i seguenti eventi:
- ferie, permessi contrattuali e di legge (L. 104/1992, lutto familiare, donazione di sangue, congedo matrimoniale, permessi sindacali);
- congedo di maternità/paternità, nonché congedo di maternità anticipata;
- infortunio;
- collocazione in eventuali Ammortizzatori Sociali.

10. Le Parti concordano che ogni altra tipologia di assenza (aspettativa, congedo per formazione, ecc.) diversa da quelle summenzionate e che abbia nel mese durata superiore a 15 giorni, anche non consecutivi, determinerà la perdita di un rateo mensile del premio (1/12).

D) Incidenze del premio

11. Le Parti concordano che l'oggetto del presente accordo è correlato all'incremento di produttività, efficienza e competitività della società e, in relazione alla sua particolare natura di elemento economico aggiuntivo al trattamento economico previsto dal CCNL e di quello ulteriore, eventuale concordato a livello individuale, deve intendersi già comprensivo di tutti gli istituti legali e/o contrattuali (ad esempio 13.ma, 14.ma, retribuzione feriale) e non utile ai fini del computo del T.F.R. ai sensi dell'art. 2120, comma 2°, c.c.

E) Welfare aziendale

12. Il presente accordo, recependo quanto previsto dal TUIR, prevede espressamente che il premio possa essere corrisposto tramite prestazioni di welfare aziendale. L'azienda, a tal fine, si farà integrale carico dei costi della nuova Piattaforma di Welfare di Easy Welfare ("la Piattaforma").
13. A ciascun lavoratore beneficiario del PDR sarà consentito l'accesso alla Piattaforma con un proprio account attraverso cui potrà scegliere i servizi di welfare in essa offerti. Ciascun lavoratore potrà optare per tutti i servizi di welfare contenuti nella Piattaforma sino a concorrenza di un importo massimo di spesa pari al valore del PDR conseguito in base ai criteri di cui ai punti che precedono (tra i servizi di welfare offerti, ci sono quelli relativi ad istruzione dei familiari e della sfera educativa, assistenza ai familiari, mutui, previdenza integrativa, buoni acquisto presso rinomati punti vendita, cultura e tempo libero).
14. Le Parti concordano che, salvo espressa comunicazione dei singoli lavoratori beneficiari alla Direzione del Personale da effettuarsi entro il mese di settembre dell'Anno di Osservazione, la società considererà quale preferenza quella per il pagamento in busta paga del PDR.
15. Le Parti concordano che, nel caso in cui il dipendente opti per il Welfare aziendale, il credito maturato andrà speso sulla Piattaforma entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo all'Anno di Osservazione. Qualora il dipendente non abbia speso il credito entro tale termine, il credito potrà essere usufruito nell'anno successivo (fermi restando i limiti in materia fiscale e previdenziale e quanto previsto sopra per il caso di cessazione del rapporto di lavoro).

DISPOSIZIONI FINALI

Fermo restando quanto previsto dal vigente CIA (art.17.1), il presente accordo ha validità per il solo PDR relativo all'anno 2021.

Le Parti confermano che gli indicatori del PDR individuati nel presente accordo sono finalizzati a conseguire incrementi di produttività, redditività e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Il presente accordo (unitamente alla relativa dichiarazione di conformità, ai sensi del DM 25 marzo 2016) verrà depositato in via telematica, a cura di ciascuna Società, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

Letto, confermato e sottoscritto

Per ciascuna Società

Dott. Andrea Rube

Le OO.SS.

FILCAMS-CGIL _____

FISASCAT-CISL _____

UILTuCS _____