IPOTESI DI ACCORDO

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Firenze, 11 luglio 2018

Le Società:

- Synlab Italia S.r.l.;
- Synlab Holding Italy S.r.l.;
- Synlab Analytics and Services Italia S.r.l.;
- Geneticlab S.r.l.;
- SDN S.p.A.;
- Istituto Il Baluardo S.p.A.;
- Baluardo Servizi Sanitari S.r.l.;
- Synlab Toscana S.r.l.;
- Synlab Lazio S.r.l.;
- Laboratorio Analisi Diagnostica Medica IV Miglio S.r.l.;
- Synlab Emilia Romagna S.r.l.;
- Centro Fleming S.r.l.;
- Data Medica Padova S.p.A.;
- Poliambulatorio Euganea Medica S.r.l.;
- Synlab Ecoservice S.r.l.

tutte insieme ("il **Gruppo Synlab")**, in persona del Direttore del Personale, Dott. Andrea Rube, giuste procure notarili, assistito dagli Avv.ti Attilio Pavone e Giorgio Manca

- Le **OO.SS. Nazionali**
  - **FILCAMS CGIL**, rappresentata dai Sigg.ri Massimo Mensi e Danilo Lelli;
  - **FISASCAT CISL**, rappresentata dal Sig. Salvo Carofratello;
  - **UILTUCS**, rappresentata dal Sig. Gennaro Strazzullo.

- Le **OO.SS. Territoriali**:
  - FILCAMS CGIL Campania, rappresentata dalla Sig.ra Maria Vitolo;
  - FILCAMS CGIL Lombardia, rappresentata dal Sig. Giuseppe Leone;
  - FILCAMS CGIL Veneto, rappresentata dal Sig. Michele Vignali;
  - FISASCAT CISL Lombardia, rappresentata dal Sig. Valter Chiocci;
  - UILTUCS Campania, rappresentata dal Sig. Gennaro Strazzullo;
  - UILTUCS Lombardia, rappresentata dalla Sig.ra Elisabetta Bignetti.

- Le **RSA**:
  - RSA FILCAMS CGIL nelle persone di Gaetano Palumbo, Giuliano Bresciani, Alessandro Cimini, Giorgia Marchioro;
  - RSA FISASCAT CISL, nella persona di Cesare Cama;
  - RSA UILTUCS, nelle persone di Barbara Ferrandino e Giuseppina Criscuolo.

ed insieme "le Parti"

Premesse:

- Le seguenti società del Gruppo Synlab applicano il Contratto Collettivo per i dipendenti da aziende del Terziario (Confcommercio):
    - Synlab Italia S.r.l.
    - Synlab Holding Italy S.r.l.
    - Synlab Analytics and Services Italia S.r.l.;
    - Geneticlab S.r.l.;
    - Centro Fleming S.r.l.;
    - Poliambulatorio Euganea Medica S.r.l.;
    - Synlab Ecoservice S.r.l.

- Le seguenti società del Gruppo Synlab applicano il Contratto Collettivo per i dipendenti degli Studi Professionali (Confprofessioni):
    - SDN S.p.A.;
    - Istituto Il Baluardo S.p.A.;
    - Baluardo Servizi Sanitari S.r.l.;
    - Synlab Toscana S.r.l.;
    - Synlab Lazio S.r.l.;
    - Laboratorio Analisi Diagnostica Medica IV Miglio S.r.l.;
    - Synlab Emilia Romagna S.r.l.;
    - Data Medica Padova S.p.A.

- Le società del Gruppo Synlab ritengono essenziale il ruolo delle relazioni sindacali quale efficace strumento volto al miglioramento dell'organizzazione del lavoro, delle politiche retributive e della qualità di vita dei lavoratori coinvolti;
- Le Parti hanno raggiunto un'intesa per la sottoscrizione del presente contratto integrativo aziendale (il "Contratto Integrativo Aziendale" o anche solo il "CIA") che troverà applicazione per tutti i dipendenti delle società del Gruppo Synlab che non siano inquadrati nella categoria dei Dirigenti;
- Il presente Contratto Integrativo Aziendale è finalizzato all'innalzamento della qualità dei rapporti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori nonché ad incrementare la competitività ed il salario.

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

AMBITO DI APPLICAZIONE

Le Parti concordano che il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica a tutti i dipendenti della società del Gruppo stipulanti il CIA, con esclusione del personale inquadrato nella categoria dirigenti.

In caso di future acquisizioni di aziende o di rami d'azienda, le Parti concordano che, nell'ambito delle procedure di legge che saranno espletate nei tempi e secondo le condizioni previste dalla normativa di riferimento, il presente CIA costituirà il quadro di riferimento per la contrattazione di secondo livello anche ai fini di eventuali armonizzazioni.

RELAZIONI SINDACALI

1. Diritti d'informazione e consultazione su piani di sviluppo e sulla gestione delle risorse umane

Le Parti stabiliscono che l'esercizio del presente modello di relazioni sindacali trovi pratica attuazione anche mediante l'assegnazione dei rispettivi ruoli e compiti così come di seguito definiti:

- ***Livello Nazionale***

che avrà come soggetti sindacali riconosciuti: le Federazioni nazionali di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS, nonché il Coordinamento Nazionale RSU/RSA riconducibili a tali sigle sindacali.

A tale livello è assegnata, in via preferenziale, la competenza per quanto attiene le informazioni di rilevanza generale così come previste alla lettera A) del presente articolo.

- ***Livello Decentrato***

che avrà come soggetti sindacali riconosciuti, laddove costituite, le RSU o le RSA, congiuntamente alle OO.SS. Territoriali di categoria di FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS.

A tale livello è assegnata, in via preferenziale, la competenza per quanto attiene alle informazioni come previste alla lettera B) del presente articolo.

A. Livello Nazionale

Di norma entro il primo quadrimestre successivo alla chiusura del bilancio e comunque su richiesta (una volta l'anno), la direzione del Gruppo Synlab incontrerà le Federazioni nazionali di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS, nonché il Coordinamento nazionale RSU/RSA riconducibili a tali sigle sindacali (come sotto specificato), al fine di effettuare un esame congiunto sulle seguenti tematiche:

- Andamento economico e produttivo del "Gruppo Synlab";
- Investimenti per lo sviluppo, acquisizioni e/o nuove presenze sul mercato del settore;
- Investimenti per innovazioni tecnologiche, organizzative e promozionali;
- Progetti approvati di riorganizzazione, ristrutturazione e terziarizzazione tramite appalti;
- Progetti approvati di mutamento dell'assetto societario;
- Politiche occupazionali, formative e sullo sviluppo ed il miglioramento professionale;
- Livelli occupazionali disaggregati per sesso, età ed inquadramento professionale;
- Tipologie d'impiego, degli orari di lavoro, delle ore straordinarie e supplementari;
- Applicazione delle norme di legge previste in materia di "Sicurezza e Salute; sul lavoro;
- I meccanismi di salario variabile finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività;
- Verifica dell'attuazione delle politiche di welfare;
- Verifica dell'attività svolta in materia di pari opportunità.
- Verifica degli accordi vigenti ai sensi dell'art. 4 della L. n. 300 del 1970.

Anche se la consultazione ha unicamente carattere informativo, in occasione di tale incontro o in date diverse concordate, le Parti potranno comunque concordare soluzioni volte ad affrontare eventuali problematiche connesse alle materie summenzionate.
Le Parti concordano che, in materia di informazione e consultazione sindacale, le società del Gruppo Synlab continueranno ad applicare tutte le disposizioni di miglior favore previste dal CCNL applicato.

B. Livello Decentrato (Territoriale di singola azienda e/o di singola unità operativa)

Di norma, successivamente agli incontri nazionali si terranno, con cadenza annuale e comunque su richiesta, incontri con le OO.SS. territorialmente competenti unitamente alle RSU/RSA riconducibili alle sigle sindacali di cui in premessa, laddove costituite al fine di effettuare un esame congiunto sulle seguenti tematiche:

- L'approfondimento delle informazioni fornite a livello nazionale, ove la rilevanza delle problematiche abbia dimensioni e specificità tale da essere affrontata a livello territoriale.

- La tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori – l'ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- L'orario di lavoro e la sua distribuzione su turni;
- La flessibilità dell'orario di lavoro;
- Il raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività;
- La verifica dei residui ferie e ROL delle singole unità operative.
- L'analisi dettagliata della forza lavoro [indicazione del numero di lavoratori, della tipologia contrattuale, delle mansioni, del livello di inquadramento contrattuale, dell'orario di lavoro (part time/full time)].

Anche se la consultazione ha unicamente carattere informativo, in occasione di tale incontro o in date diverse concordate, le Parti potranno comunque concordare soluzioni volte ad affrontare eventuali problematiche connesse alle materie summenzionate.
Le Parti concordano che, in materia di informazione e consultazione sindacale, continueranno a trovare applicazione tutte le disposizioni di miglior favore previste dal CCNL applicato.

2. Funzionamento delle relazioni sindacali

Per la realizzazione pratica del sistema di relazioni sindacali, le Parti concordano di istituire idonei strumenti che permettano, a tutti i livelli, un adeguato ed efficace funzionamento delle relazioni sindacali.

Al riguardo, in coerenza con gli impegni/obiettivi sopra richiamati ed in coerenza con quanto in materia è regolato dalle specifiche norme di legge, nonché dalle disposizioni contrattuali nazionali ed aziendali vigenti, le Parti, con il presente accordo, hanno convenuto quanto segue.

2.1 Assemblee e Permessi Sindacali

Le OO.SS. firmatarie del presente accordo potranno effettuare assemblee sindacali in ogni unità produttiva dell'azienda.
Quale trattamento di miglior favore, per l'espletamento delle suddette assemblee sindacali, verrà reso disponibile un numero di ore tale per cui ciascun lavoratore avrà diritto, in totale, a 15 ore annue di permesso retribuito (in luogo di quelle previste dalla legge e dagli accordi collettivi nazionali in vigore).

La comunicazione dell'assemblea, fermo il disposto dall'articolo 20 della Legge n. 300 del 20/05/70, dovrà pervenire alla Direzione del Personale del Gruppo Synlab entro due giorni (lavorativi) antecedenti alla effettuazione dall'assemblea.

2.2 Rappresentanze sindacali aziendali e rappresentanze sindacali unitarie

Fermo restando l'applicazione di quanto previsto da:
- Legge 300/70;
- Accordo interconfederale del 27/07/1994 Confcommercio;
- CCNL Terziario (Confcommercio) vigente;
- CCNL Studi Professionali (Confoprofessioni) vigente;
- Protocolli aggiuntivi ANISAP al CCNL Studi Professionali (Confprofessioni) del 28 gennaio 2008 e del 30 luglio 2013, ove applicabili.

Le Rappresentanze sindacali (RSA o RSU), riconducibili alle sigle FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS potranno indire e svolgere le assemblee dei lavoratori, a prescindere dal numero di lavoratori subordinati impiegati nell'unità produttiva. In assenza di tali RSA/RSU, tale diritto è garantito alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente accordo.

Con riferimento al sistema di agibilità sindacali (permessi retribuiti) applicabili alle RSA/RSU, per tutte le società del Gruppo Synlab troverà applicazione quanto previsto dal CCNL Terziario (Confcommercio).

Le Società del Gruppo Synlab garantiscono, in ogni unità produttiva in cui sono addetti più di 10 dipendenti, la predisposizione di bacheche riservate alle OO.SS. per la pubblicazione dei comunicati e delle informative di carattere sindacale inerenti materie di interesse aziendale o dei lavoratori.

Quanto sopra si applica a tutti i lavoratori dipendenti delle aziende di cui in premessa e facenti parte del Gruppo Synlab, indipendentemente dai Contratti Collettivi Nazionali summenzionati.

2.3 Coordinamento Nazionale Aziendale RSA/RSU

Il Coordinamento Nazionale Aziendale RSA/RSU è composto da delegati nominati, in proporzione, dalle Federazioni nazionali di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS e scelti nell'ambito delle RSA o RSU già in carica e riconducibili a tali sigle sindacali, nella seguente misura:

- n. 12 delegati (4 per ciascuna Federazione nazionale di categoria di cui in premessa) sino a 2.000 dipendenti;
- n. 1 delegato aggiuntivo (per ciascuna Federazione nazionale di categoria di cui in premessa) ogni ulteriori 1.000 dipendenti.

Ai fini del calcolo dei dipendenti di cui sopra, si farà riferimento al numero di dipendenti complessivamente occupati dalle società del Gruppo Synlab alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di nomina.

I nominativi dei delegati di cui sopra saranno comunicati dalle Federazioni nazionali di categoria.

Fermo restando il monte ore di cui sopra, le Federazioni nazionali di categoria potranno sostituire i delegati con altri delegati sempre nell'ambito delle RSA/RSU riconducibili alle predette sigle sindacali.

Resta inteso che al Coordinamento Nazionale Aziendale RSA/RSU potranno partecipare esclusivamente i membri appositamente nominati dalle Federazioni nazionali di categoria summenzionate.

Per il funzionamento del Coordinamento Nazionale Aziendale RSA/RSU, a titolo di agibilità specifica, l'azienda riconoscerà a ciascun membro n. 40 ore all'anno di permessi retribuiti, in aggiunta a quanto già previsto dalla legge e dagli accordi collettivi nazionali già in vigore. Dal monte di detti permessi non verranno decurtate le ore di permesso che i membri del Coordinamento Nazionale Aziendale RSA/RSU utilizzeranno per la partecipazione alle procedure sindacali obbligatorie di cui alla L. n. 223/1991, alla L. n. 428/1990, nonché alle procedure di rinnovo del presente CIA.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

3. Trasferimenti

3.1 Tenuto conto della specificità del settore in cui opera il Gruppo Synlab, il quale risente delle differenti regolamentazioni regionali in materia sanitaria, il modello organizzativo delle società del Gruppo Synlab prevede una particolare esigenza di mobilità del personale addetto alla mansione di accettista e di infermiere presso i punti prelievo, all'interno della medesima Regione. Ciò può comportare la ricorrente necessità per le società del Gruppo Synlab di trasferire da un punto prelievo all'altro il personale di accettazione e infermieristico al fine di sopperire ad urgenti riassetti organizzativi connessi all'apertura e/o al consolidamento dei punti prelievo. Pertanto, le Parti concordano che i dipendenti delle società del Gruppo Synlab operanti presso i punti prelievo, in caso di trasferimento in una sede che si trova al di fuori del Comune in cui prestano la propria attività lavorativa, avranno diritto a un preavviso di trasferimento pari ad almeno 30 giorni di calendario.

3.2 Le società del Gruppo Synlab si impegnano, in ogni caso, a scegliere i lavoratori da trasferire tenendo, ove possibile, conto della distanza della nuova sede dal luogo di domicilio (dichiarato) del dipendente e del background professionale dello stesso.

3.3 Le società del Gruppo Synlab si impegnano a valutare le candidature da parte dei dipendenti a posizioni aperte presso unità produttive più vicine al loro domicilio.
3.4 La società del Gruppo Synlab si impegnano, ove richiesto, ad un confronto preventivo con gli RSA e gli RSU, con una riunione appositamente fissata (a cui parteciperanno tutte le rappresentanze sindacali interessate), per discutere eventuali casi di trasferimenti già comunicati con preavviso e la cui legittimità sia stata contestata dai lavoratori interessati. L'eventuale mancato accordo con gli RSA o gli RSU non sarà ostativo al trasferimento. La riunione di cui sopra dovrà svolgersi entro e non oltre 10 giorni dalla richiesta di convocazione da parte degli RSA/RSU e delle OO.SS. interessate.

4. Periodo di prova e contratti a tempo determinato

4.1 Le Parti concordano che, con l'espressa finalità di mantenere il più possibile l'occupazione e di consentire alle parti stipulanti il contratto di lavoro di testare la reciproca collaborazione, i periodi di prova, per i dipendenti delle società del Gruppo Synlab che applicano il CCNL Terziario (Confcommercio) assunti con contratto a tempo indeterminato dopo la data di sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Aziendale, verranno così ridefiniti:

Livello	Periodo di prova
Secondo e Terzo livello	90 giorni
Quarto e Quinto livello	75 giorni
Sesto e Settimo livello	60 giorni

4.2 Non verranno inseriti periodi di prova nei contratti di lavoro a tempo indeterminato con soggetti che abbiano espletato le medesime mansioni in favore delle società del Gruppo in virtù di contratti a termine nel periodo immediatamente precedente (cioè contratti a termine scaduti nei 24 mesi precedenti la stipulazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato).

4.3 Le società del Gruppo Synlab, ove possibile, si impegnano a favorire adeguati percorsi di stabilizzazione ai dipendenti che abbiano lavorato, in virtù di contratti a tempo determinato, per più di 22 mesi per lo svolgimento di medesime mansioni, salvo il caso di assunzioni con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

4.4 Restano salvi i diritti di precedenza stabiliti dalla legge e dai CCNL applicati.

5. Banca ore (con decorrenza dal 1° ottobre 2018)

5.1 Con il presente accordo, le Parti introducono in ciascuna delle società del Gruppo Synlab l'utilizzo del sistema della Banca Ore. La Banca Ore definita nella seguente clausola è finalizzata al miglioramento delle condizioni di lavoro attraverso forme di flessibilità in linea con le esigenze di produttività, competitività, efficienza e redditività dell'impresa. Il sistema della Banca Ore non sarà applicabile agli addetti al reparto Logistica.
Il sistema della Banca Ore del Gruppo Synlab prevede che, su richiesta del dipendente da inviare al proprio responsabile entro la fine del mese di riferimento, le ore di lavoro straordinario o supplementare effettuate nell'anno civile di riferimento confluiranno nella banca ore a titolo di riposo compensativo, fermo restando il riconoscimento, nel mese di competenza, della sola maggiorazione prevista dal CCNL applicato per ogni singola ora effettuata. Tali riposi compensativi potranno essere fruiti ad ore e a giorni nei mesi successivi a quello di maturazione ed in accordo con i responsabili di riferimento ovvero, in caso di mancata fruizione, saranno monetizzati con il cedolino di competenza del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di accantonamento. Nel caso di richiesta di un riposo compensativo, i responsabili di riferimento dovranno dare approvare/rifiutare la richiesta entro 5 giorni dal suo ricevimento. In caso di mancato feedback entro

tale termine, la richiesta si intenderà approvata. Ad ulteriore tutela, la Direzione del Personale del Gruppo Synlab vigilerà sulle ragioni di eventuali mancate approvazioni di richieste di riposo compensativo.
5.2 La maturazione delle ore di straordinario avverrà solo a frazioni di 15 minuti e solo dietro espressa autorizzazione della società. Fermo restando quanto sopra, le Parti demandano alla contrattazione territoriale la definizione di intese specifiche in relazione al summenzionato sistema di Banca Ore, anche con riferimento al numero di ore di straordinario da effettuare nei singoli reparti aziendali.

6. Fruizione delle ferie e dei permessi (decorrenza 1° gennaio 2019)

6.1 Tutti i dipendenti delle società del Gruppo Synlab presenteranno, entro il 31 marzo di ciascun anno di riferimento, un piano annuale di fruizione delle ferie maturate nell'anno in corso da fruire, per almeno 2 settimane consecutive. Tali piani saranno approvati, o soggetti a modifiche, dai rispettivi responsabili entro il 30 aprile di ciascun anno. Ove i responsabili non comunichino entro tale termine l'accettazione o la modifica del piano ferie, lo stesso si intenderà tacitamente approvato (salvo eccezionali revoche delle ferie già approvate dovute a comprovate ed eccezionali esigenze organizzative, quali, ad esempio, la necessità di far fronte alle richieste da parte dell'Agenzia di Tutela della Salute/ASL di aumento del budget o a chiusure/aperture eccezionali delle unità produttive a seguito all'acquisizione di nuovi clienti che generino un considerevole fatturato). In caso di revoca delle ferie, troveranno applicazione le eventuali tutele previste dai CCNL applicati.
Nel caso in cui il dipendente non presenti il piano ferie entro il 31 marzo, la società sarà libera di procedere unilateralmente alla determinazione del piano ferie avente ad oggetto le 2 settimane consecutive obbligatorie.
6.2 Resta fermo che le società del gruppo Synlab potranno richiedere ai propri dipendenti un piano di fruizione di eventuali ferie arretrate maturate negli anni precedenti, dando un termine di 30 giorni dalla richiesta per la presentazione del piano.
6.3 Con riferimento alla richiesta da parte dei lavoratori di permessi previsti dalla legge o dal CCNL applicato (che andrà effettuata tramite l'apposito software applicativo aziendale), i responsabili deputati all'approvazione di tali permessi saranno tenuti ad approvare/rifiutare la richiesta entro 5 giorni dalla richiesta di permesso (tale termine si applica solo se il lavoratore abbia richiesto il permesso con almeno 15 giorni di anticipo rispetto alla data richiesta).
In caso di mancato riscontro entro tale termine, la richiesta di permesso si intenderà tacitamente approvata.

7. Periodo di comporto (con decorrenza dal 1° ottobre 2018)

7.1 Per tutti i dipendenti delle società del Gruppo Synlab, con esclusivo riferimento alla durata del periodo di comporto, troverà applicazione quanto previsto dall'art. 103 del vigente CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali (Confprofessioni).

8. Integrazione trattamento economico di malattia - periodo di carenza (con decorrenza dal 1° ottobre 2018)

8.1 Le Parti concordano che, quale condizione di miglior favore rispetto a quanto attualmente previsto, durante il periodo di malattia, i dipendenti delle società del Gruppo Synlab avranno diritto all'integrazione, a carico del datore di lavoro, del trattamento economico di malattia prevista dal CCNL applicato, indipendentemente dal numero di eventi di malattia.

9. Permessi per malattia del figlio (con decorrenza dal 1° ottobre 2018)

9.1 Le Parti concordano di elevare a 8 giorni lavorativi all'anno i permessi per la malattia del figlio (di età compresa tra i 3 e i 12 anni compiuti) di cui art. 47, secondo comma, del D.Lgs. n. 151 del 2001 e ai CCNL applicati.

10. Contrasto alle molestie sessuali e violenza nei luoghi di lavoro (con decorrenza dal 1° ottobre 2018)

10.1 Il Gruppo Synlab e le OO.SS. firmatarie del presente Contratto Integrativo Aziendale ritengono inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Le Parti firmatarie il presente Contratto Integrativo Aziendale condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono che sia interesse reciproco contrastare tutte le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, i clienti e variare da casi di semplice mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità. E' interesse e ferma volontà di tutte le parti firmatarie il presente accordo, agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza, con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno; nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso; i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo; tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità; i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate; particolare attenzione dovrà essere riservata al rischio della formulazione di accuse strumentali e false, che qualora accertate, potranno essere sanzionate, nel rispetto della L. n. 179 del 2017 in materia di "whistleblowing".

10.2 Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre che il Gruppo Synlab adotti misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti.

10.3 Fermo restando quanto previsto dall'art. n. 24 del D. Lgs. 80/2015 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro), le Parti convengono di introdurre le seguenti condizioni di miglior favore per le donne vittime di violenza di genere:

1. la lavoratrice dipendente di una società del Gruppo Synlab inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 2 mesi, in aggiunta a quelli già previsti dalla legge;
2. tale congedo potrà essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni;
3. durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire l'intera retribuzione di fatto corrispondente all'ultima retribuzione percepita;
4. tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e del premio aziendale.
5. ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a comunicare all'azienda l'intenzione di fruire di tale congedo, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni, con indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e la necessaria certificazione di cui al punto 1;
6. la lavoratrice rientrante nei casi descritti al punto 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, compatibilmente con le possibilità offerte dall'organizzazione aziendale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

10.4 L'Azienda, inoltre, si impegna a valutare con la massima urgenza e priorità un'eventuale richiesta di mobilità territoriale che dovesse pervenire dalla lavoratrice, laddove tale mobilità sia

coerente con il percorso di protezione. Il mancato accoglimento della richiesta è da considerarsi eccezionale.
10.5 Le Parti, avendo da tempo posto al centro della propria azione il tema della lotta alla violenza di genere, ritengono fondamentale attivare azioni tese a prevenire ed a contrastare la violenza contro le donne, poiché il mondo del lavoro può fare molto per combattere la violenza verso le donne.
Per quest'ultime l'ambiente lavorativo può essere infatti l'ambito della vita dove non solo possono esprimere le loro capacità, ma anche costruire relazioni di rispetto e fiducia. Molti sono i segnali di disagio legati alla violenza che possono essere intercettati nei luoghi di lavoro. In merito a ciò l'azienda si propone di favorire/organizzare attività di sensibilizzazione che coinvolgano tutta la popolazione aziendale e orientare le dipendenti verso i Centri Anti Violenza e le risorse del territorio.
10.6 L'azienda si doterà, in collaborazione con i Centri Anti Violenza di materiale informativo utilizzabile per le dipendenti.

11. Permessi per lutto e grave infermità (con decorrenza dal 1° ottobre 2018)

11.1 Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, le società del Gruppo Synlab garantiranno a tutti i propri dipendenti 3 giorni lavorativi all'anno di permesso retribuito in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, del convivente (purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica), di un parente entro il terzo grado o di un affine di primo grado.
In tali casi, il permesso dovrà essere fruito entro 7 giorni dall'approvazione della richiesta.
In caso di decesso o grave infermità di un parente di terzo grado, i permessi vengono concessi solo se il parente stesso sia convivente con il dipendente (e la convivenza risulti da certificazione anagrafica o autocertificazione).
11.2 I 3 giorni lavorativi di permesso verranno concessi per ciascun evento luttuoso.
11.3 Con riferimento ai permessi per lutto, le Parti concordano che qualora il funerale si svolga in una località distante oltre 500 km da quella in cui si trova la sede di lavoro, i giorni di permesso saranno pari a 5.

12. Congedi di maternità (con decorrenza dal 1° ottobre 2018)

12.1 Quale disposizione di miglior favore rispetto al CCNL Studi Professionali (Confprofessioni), le Parti concordano che, per il solo periodo relativo al congedo obbligatorio di maternità (anche in caso di congedo "anticipato"), al pari di quanto previsto nel CCNL Terziario (Confcommercio), l'indennità prevista dal CCNL applicato verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.
12.2 Sono fatte salve le disposizioni di miglior favore previste eventualmente da nuove disposizioni legislative o dai rinnovi dei CCNL applicati.

13. Permessi per visite specialistiche (con decorrenza dal 1° ottobre 2018)

13.1 Le parti concordano che ai dipendenti delle società del Gruppo Synlab verranno riconosciute, per l'effettuazione di visite mediche specialistiche aventi carattere diagnostico e terapeutico, 5 ore all'anno di specifici permessi retribuiti. Resta inteso che le eventuali ore eccedenti saranno considerate permessi non retribuiti, o Ferie/ex festività se richieste dal dipendente e concordate con il proprio responsabile.
13.2 Il lavoratore, per avere diritto ai permessi di cui sopra, deve presentare la certificazione da parte del personale di accettazione del centro polidiagnostico con l'indicazione dell'orario di inizio e di fine della visita a cui si è sottoposto il dipendente.
13.3 Le richieste dovranno avere carattere preventivo, con un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi.

13.4 I permessi di cui sopra potranno essere utilizzati solo ed esclusivamente per visite specialistiche effettuate presso centri polidiagnostici del Gruppo Synlab.
13.5 Per il personale impiegato nelle unità produttive della Provincia di Brescia, le visite saranno effettuate presso il centro polidiagnostico di Monza/Como/Lecco fino a quando il Gruppo Synlab non aprirà un centro polidiagnostico in tale provincia. Fino ad allora, per il personale impiegato nelle unità produttive della Provincia di Brescia, il numero di ore di permesso di cui al punto 13.1 sarà di 8 e non di 5 ore.

14. Indennità Logistica e Indennità Giri (con decorrenza dal 1° gennaio 2019)

14.1 Tutte le società del Gruppo Synlab riconosceranno a tutti i dipendenti addetti al reparto Logistica un'indennità (denominata "Indennità Logistica") per ciascuno giorno di lavoro effettivo. Il valore dell'indennità è determinato nella tabella di cui al punto 14.3 e varia in base al luogo presso cui viene effettuata la prestazione lavorativa.
14.2 In aggiunta all'indennità di cui al punto 14.1 che precede, ciascuna delle società del Gruppo Synlab riconoscerà un'ulteriore indennità ("Indennità Giri") per ciascun giorno effettivo di lavoro effettuato. Il valore dell'indennità è determinato in base al luogo presso cui viene effettuata la prestazione.
14.3 Il valore dell'Indennità Logistica e dell'Indennità Giri è determinato nella tabella allegata al presente accordo (v. Allegato A).
A fronte di eventuali nuovi giri non previsti dalla tabella di cui all'Allegato A, o della necessità di aggiornare gli importi previsti nell'Allegato A, verranno attivati confronti a livello territoriale (della durata massima di 20 giorni lavorativi) al fine della determinazione degli importi. Decorsi i 20 giorni, in caso di mancato accordo, le società del Gruppo Synlab procederanno alla determinazione di tali importi unilateralmente.

15. Franchigia Multe e Bonus Guida per il reparto Logistica (con decorrenza dal 1° gennaio 2019)

15.1 Il Gruppo Synlab ha adottato il modello "Hub&Spoke", in base al quale le piattaforme regionali dedicate (Spoke) eseguono gli esami e, al bisogno, inviano al Laboratorio centrale di Castenedolo (Hub) gli esami di alta specialistica. In questo modello, il Reparto Logistica svolge un ruolo essenziale per garantire il ritiro presso le piattaforme regionali ed i punti prelievo dei campioni da analizzare e la loro consegna presso il laboratorio centrale di Castenedolo.
Stante l'intensa attività svolta dai fattorini addetti al Reparto Logistica, si concorda che le società del Gruppo Synlab riconosceranno a tutti i fattorini addetti a tale reparto una franchigia (la "Franchigia") pari ad Euro 300,00 per le infrazioni stradali derivanti da inosservanze del Codice della Strada. Entro tale limite, pertanto, le società del Gruppo Synlab si faranno carico delle multe per infrazioni stradali commesse dai dipendenti.
15.2 La Franchigia di cui al 15.1 è applicabile esclusivamente nei seguenti casi:

- Divieto di sosta in prossimità di clienti Service, di Punti Prelievo o di centri Synlab (distanti non oltre 500 metri dal divieto di sosta);
- Passaggi in ZTL in prossimità di clienti Service, di Punti Prelievo o di centri Synlab (distanti non oltre 500 metri dal passaggio in ZTL;
- Eccesso di velocità non superiore a 10 km/h, ad eccezione dei percorsi autostradali (per i quali la franchigia non è applicabile).

15.3 Esaurita la soglia della Franchigia, tutte le successive sanzioni saranno a carico dell'utilizzatore del veicolo.
15.4 Tutte le sanzioni derivanti dalla violazione del Codice della Strada ad eccezione di quelle soprammenzionate sono a carico dell'utilizzatore del veicolo, con addebito in busta paga nel caso in cui la società ne abbia anticipato il pagamento.
15.5 L'applicazione della Franchigia Multe non esclude l'eventuale adozione da parte delle società del Gruppo Synlab di eventuali provvedimenti disciplinari, in base alla gravità della condotta.
15.6 Le Parti concordano che a tutti gli addetti al Reparto Logistica che non saranno incorsi in infrazioni stradali nell'arco di 12 mesi da (gennaio a dicembre) verrà corrisposto nel cedolino paga di luglio l'importo di Euro 200,00 lordi a titolo di premio una tantum (c.d. "Bonus Guida").

16. Santo Patrono (con decorrenza dal 1° gennaio 2019)

16.1 Le Parti concordano che le società del Gruppo Synlab riconosceranno le seguenti festività, con applicazione del trattamento economico e normative previsto dal CCNL applicato:

LEGAL ENTITY	SEDI OPERATIVE	PROVINCIA	PRECEDENTE S. PATRONO	NUOVO S. PATRONO
SYNLAB ANALYTICS & SERVICES	MERONE (CO)	CO	03-mag	03-mag
GENETICLAB S.R.L.	NOVENTA VICENTINA (VI)	VI	08-set	15-giu
S.D.N. SPA	NAPOLI - VIA CRISPI	NA	19-set	19-set
FONDAZIONE SDN	NAPOLI - VIA GIANTURCO NA	NA	19-set	19-set
ISTITUTO IL BALUARDO S.P.A.	GENOVA - PORTA DEL MOLO GE	GE	24-giu	24-giu
BALUARDO SERVIZI SANITARI S	GENOVA - PORTA DEL MOLO GE	GE	24-giu	24-giu
SYNLAB HOLDING ITALY SRL	MILANO - VIA PALEOCAPA MI	MI	07-dic	24-giu
SYNLAB TOSCANA SRL	SESTO FIORENTINO FI	FI	11-nov	11-nov
LABOR.ANALISI DIAGNOST.MEI	ROMA - VIA POZZO BONELLI	RM	29-giu	29-giu
SYNLAB EMILIA ROMAGNA S.R.	FAENZA RA	RA	07-mag	24-giu
SYNLAB ITALIA S.R.L.	MONZA - VIA MARTIRI DELLE FOIBE 1	MB	24-giu	24-giu
CENTRO A. FLEMING S.R.L.	VERONA CENTRO FLEMING	VR	21-mag	21-mag
SYNLAB LAZIO S.R.L.	ROMA	RM	29-giu	29-giu
DATA MEDICA PADOVA S.P.A. /	PADOVA VIA ZANCHI	PD	13-giu	13-giu
POLIAMBULATORIO EUGANEA I	ALBIGNASEGO PD - VIA COLOMBO 13	PD	13-giu	13-giu
SYNLAB ECOSERVICE	MONZA - VIA MARTIRI DELLE FOIBE, 1 MB	MB	24-giu	24-giu

PREMIO DI RISULTATO E FORME DI WELFARE AZIENDALE

17. Premio di risultato

A) Campo di applicazione

17.1 Le Parti concordano che ciascuna delle società del Gruppo Synlab (tramite la Direzione del Personale del Gruppo Synlab di cui in premessa) negozierà, con cadenza annuale (di regola nel mese di gennaio), con le Federazioni nazionali di categoria firmatarie del presente CIA un accordo avente ad oggetto la regolamentazione del premio di risultato ("PDR").
17.2 Il diritto alla maturazione del PDR avrà come riferimento i risultati raggiunti nel corso di un intero anno, dal 1° gennaio al 31 dicembre ("Anno di Osservazione"), sulla base agli obiettivi di cui al par. B) che segue.
Le società del Gruppo Synlab si impegnano a un successivo confronto con le Federazioni nazionali di categoria firmatarie del presente CIA entro il 31 marzo dell'anno successivo all'Anno di Osservazione, per la presentazione dei risultati da parte dell'azienda e la verifica dei potenziali beneficiari.
17.3 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 dalle rispettive società del Gruppo Synlab) o tramite erogazione in busta paga (che avverrà con il cedolino del mese di aprile dell'anno successivo a quello di Osservazione), in base all'opzione esercitata dal singolo lavoratore beneficiario.
17.4 Le Parti concordano che il PDR si applicherà a tutti i lavoratori subordinati delle società del Gruppo Synlab, 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 del Gruppo Synlab 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 CIA, il PDR verrà pagato con il cedolino del mese di aprile dell'anno successivo all'Anno di Osservazione.
17.5 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 per effetto di trasferimenti di azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.

17.6 Le Parti concordano che in caso di cessazione del rapporto intervenuta successivamente alla maturazione del diritto al PDR, ma prima della data concordata per l'erogazione dello stesso, la Società liquiderà in ogni caso il PDR con la busta paga del mese di aprile.
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.

B) Obiettivi e misura del premio

17.7 Per l'Anno di Osservazione 2019, il Gruppo Synlab, valutate le proprie risorse finanziarie, mette a disposizione di ciascun lavoratore beneficiario un PDR massimo pari ad un importo lordo di Euro 400,00 (Euro quattrocento/00).
Per i successivi anni di osservazione, le Parti concordano di incontrarsi durante un'apposita riunione che si terrà nel mese di gennaio di ciascun anno al fine di determinare il valore massimo del PDR e gli obiettivi da perseguire, come previsto dalla clausola 17.1.
Resta inteso che il riconoscimento del PDR per un dato anno non comporta l'obbligo per le società del Gruppo Synlab di riconoscere il PDR negli anni successivi.
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.
17.8 Fermo il tetto massimo previsto dalla presente clausola, il valore del PDR per ciascun lavoratore beneficiario verrà determinato in base a quattro indicatori che seguono:

1) Indicatore EBITDA di Gruppo

Il 50% 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 (inteso come il gruppo della società a cui si applica il presente Contratto Integrativo Aziendale). L'obiettivo per il 2019 sarà comunicato alle OO.SS firmatarie del presente CIA nel mese di gennaio 2019.

Fermo restando che il raggiungimento dell'obiettivo di EBITDA di Gruppo che precede inciderà, nella misura massima, per il 50% del PDR, le Parti si danno atto che in caso di raggiungimento solo parziale di tale obiettivo o, viceversa, di raggiungimento dello stesso, il PDR verrà riparametrato come indicato nella seguente tabella:

INDICATORE EBITDA	PERCENTUALE DEL PREMIO
1) Raggiungimento di un EBITDA di Gruppo inferiore al 95% dell'obiettivo	Non sarà attribuito alcun premio in relazione all'indicatore EBITDA
2) Raggiungimento di un EBITDA di Gruppo compreso tra il 95% e il 98% dell'obiettivo	Al lavoratore verrà corrisposto un premio corrispondente al 80% del valore del premio basato sull'indicatore EBITDA di Gruppo (quindi il 40% del PDR totale)
3) Raggiungimento di un EBITDA di Gruppo compreso tra il 98% e il 99% dell'obiettivo	Al lavoratore verrà corrisposto un premio corrispondente al 90% del valore del premio basato sull'indicatore EBITDA di Gruppo (quindi il 45% del PDR totale)

4) Raggiungimento di un EBITDA di Gruppo pari o superiore al 100% dell'obiettivo di EBITDA	Al lavoratore verrà corrisposto un premio corrispondente al 100% del valore del premio basato sull'indicatore EBITDA di Gruppo (quindi il 50% del PDR totale)

2) Indicatore EBITDA della società datrice di lavoro

Il 25% 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) della società datrice di lavoro del dipendente interessato. Tale obiettivo, per ciascuna società, sarà comunicato alle firmatarie del presente CIA nel mese di gennaio 2019.

Fermo restando che il raggiungimento dell'obiettivo di EBITDA della società datrice di lavoro inciderà, nella misura massima, per il 25% del PDR, le Parti si danno atto che in caso di raggiungimento solo parziale di tale obiettivo o, viceversa, di raggiungimento dello stesso, il PDR verrà riparametrato come indicato nella seguente tabella:

INDICATORE EBITDA	PERCENTUALE DEL PREMIO
1) Raggiungimento di un EBITDA della società datrice di lavoro inferiore al 95% dell'obiettivo	Non sarà attribuito alcun premio in relazione all'indicatore EBITDA
2) Raggiungimento di un EBITDA della società datrice di lavoro compreso tra il 95% e il 98% dell'obiettivo	Al lavoratore verrà corrisposto un premio corrispondente al 80% del valore del premio basato sull'indicatore EBITDA della società (quindi il 20% del PDR totale)
3) Raggiungimento di un EBITDA della società datrice di lavoro compreso tra il 98% e il 99% dell'obiettivo	Al lavoratore verrà corrisposto un premio corrispondente al 90% del valore del premio basato sull'indicatore EBITDA della società (quindi il 22,5% del PDR totale)
4) Raggiungimento di un EBITDA della società datrice di lavoro pari o superiore al 100% dell'obiettivo	Al lavoratore verrà corrisposto un premio corrispondente al 100% del valore del premio basato sull'indicatore EBITDA della società (quindi il 25% del PDR totale)

3) Indicatore sulla presenza in azienda

1) Il 20% del PDR sarà riferito al numero di presenze del singolo lavoratore nell'Anno di Osservazione, comparato con il tasso di presenze medio della società datrice di lavoro nell'Anno di Osservazione.
2) Qualora il tasso di presenze individuale sia superiore o pari a quello medio rilevato nell'azienda datrice di lavoro, il dipendente avrà diritto alla porzione del premio di risultato riferito a tale indicatore di cui al punto 1 che precede.
3) Saranno considerate assenze, ai fini della presente clausola, tutti i giorni di malattia, con esclusione di quella grave, come precisato alla clausola n. 4 che segue.
4) Resta inteso che, ai soli fini del raggiungimento del presente indicatore, verranno considerate presenze i giorni di assenza per malattia grave (malattia con prognosi superiore a 3 mesi), quelli per infortunio sul lavoro o per congedo obbligatorio di maternità/paternità.

4) Indicatore sulla fruizione di ferie e permessi

1. Il 5% del PDR sarà riferito al tasso di fruizione delle ferie e dei permessi maturati dai lavoratori dipendenti nell'Anno di Osservazione.
2. Fermo restando che il raggiungimento dell'obiettivo di fruizione di ferie e di permessi della società datrice di lavoro inciderà, nella misura massima, per il 5% del PDR, le Parti si danno atto che in caso di raggiungimento solo parziale di tale obiettivo o, viceversa, di raggiungimento dello stesso, il PDR verrà riparametrato come indicato nella seguente tabella:

TASSO DI FRUIZIONE DI FERIE E PERMESSI	PERCENTUALE DEL PREMIO
1) Raggiungimento di un tasso di fruizione di ferie e permessi nella società datrice di lavoro inferiore al 80% dell'obiettivo	Non sarà attribuito alcun premio in relazione all'indicatore EBITDA
2) Raggiungimento di un tasso di fruizione di ferie e permessi nella società datrice di lavoro compreso tra il 81% e il 85% dell'obiettivo	Al lavoratore verrà corrisposto un premio corrispondente al 50% del valore del premio basato sull'indicatore EBITDA della società (quindi il 2,5% del PDR totale)
3) Raggiungimento di un tasso di fruizione di ferie e permessi nella società datrice di lavoro compreso tra il 86% e il 88% dell'obiettivo	Al lavoratore verrà corrisposto un premio corrispondente al 75% del valore del premio basato sull'indicatore EBITDA della società (quindi il 3,75% del PDR totale)
4) Raggiungimento di un tasso di fruizione di ferie e permessi nella società datrice di lavoro pari o superiore al 90% dell'obiettivo	Al lavoratore verrà corrisposto un premio corrispondente al 100% del valore del premio basato sull'indicatore EBITDA della società (quindi il 5% del PDR totale)

C) Criteri di determinazione del premio

17.9 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.
17.10 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.

17.11 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

17.12 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

17.13 L'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").
17.14 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).
17.15 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.
17.16 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).

F) PDR 2017 Synlab Italia S.r.l., Data Medica Padova S.p.A. e Poliambulatorio Euganea Medica S.r.l.

Con riferimento alle società Synlab Italia S.r.l., Data Medica Padova S.p.A. e Poliambulatorio Euganea Medica S.r.l. (che hanno sottoscritto, prima della sottoscrizione del presente CIA, accordi sindacali aventi ad oggetto un premio di risultato per l'anno 2017), le Parti concordano che qualora il dipendente beneficiario abbia optato per il Welfare aziendale, il credito andrà speso sulla Piattaforma, al più tardi, entro il 31 dicembre 2018. Qualora il dipendente non abbia usufruito del credito entro tale termine, il credito potrà essere usufruito nell'anno successivo (fermi restando i limiti in materia fiscale e previdenziale).
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.

G) Collaboratori Autonomi

Le Parti concordano di incontrarsi entro 12 mesi dalla data di efficacia del presente CIA per valutare l'adozione di sistemi collettivi premianti relativi ai propri collaboratori autonomi, ad oggi non previsti nel presente CIA.

18. Banca dei "permessi solidali" (con decorrenza dal 1° gennaio 2019)

Le Parti concordano sull'opportunità di istituire una Banca dei "permessi solidali" al fine di consentire a tutti i dipendenti delle società del Gruppo di cedere, per esclusiva finalità solidaristica, ad altri dipendenti colleghi una quota dei permessi ROL ed ex festività maturati e non goduti.
In particolare, la Società si obbliga a riconoscere al beneficiario della cessione un numero di ore non inferiore a quelle cedute.
Tutti i termini del funzionamento della Banca dei "permessi solidali" verranno definiti nell'ambito dell'Allegato C al presente CIA, che verrà definito dalle Parti entro e non oltre il 15 novembre 2018.

19. Bonus per iscrizione a facoltà universitarie e master universitari (con decorrenza dal 1° agosto 2018)

19.1 Ciascuna delle società del Gruppo Synlab riconoscerà ai propri dipendenti un bonus *una tantum* pari ad Euro 500 lordi in caso di iscrizione, successiva alla data di inizio del rapporto di lavoro, a corsi di laurea e master universitari.
Su espressa autorizzazione della Direzione del Personale, il bonus verrà riconosciuto anche per la partecipazione a master non universitari.
Il bonus verrà pagato solo se l'iscrizione all'università/master avvenga successivamente all'inizio del rapporto di lavoro e a fronte della presentazione di idonea documentazione. Il bonus verrà erogato entro il mese successivo alla presentazione della documentazione attestante il pagamento della retta universitaria.
19.2 Al conseguimento del titolo di laurea o di master svolto nei limiti e nei casi di cui al punto 19.1, il dipendente, con almeno un anno di anzianità di servizio, e purché sia ancora in forza alla società, avrà diritto ad una somma lorda *una tantum* di Euro 1.500,00 lordi. Il bonus verrà erogato entro il mese successivo alla presentazione della documentazione attestante il conseguimento del titolo.
19.3 Resta inteso che il trattamento di maggior favore previsto dalla presente clausola è aggiuntivo rispetto a quanto già previsto dal CCNL applicato e dai relativi sistemi "bilaterali".

20. Check up gratuiti e sconti sui servizi offerti dalle società del Gruppo (con decorrenza dal 1° giugno 2019)

20.1 Quale condizione di miglior favore rispetto alle previsioni di legge o del contratto collettivo applicato, le società del Gruppo Synlab garantiranno, ogni anno, a tutti i propri dipendenti, un credito welfare, da spendere sulla Piattaforma per un check-up medico da effettuare presso le strutture Synlab. Il valore e il contenuto del servizio offerto verrà comunicato ai dipendenti entro il 30 maggio 2019.
Le Parti concordano che in caso di mancata fruizione del servizio entro il 31/12 di ciascun anno, il dipendente perderà il relativo credito.

20.2 Le società del Gruppo Synlab garantiranno a tutti i propri dipendenti (nonché al coniuge, a coloro che hanno contratto un'unione civile, ai figli nonché ai parenti entro il primo grado), tramite la Piattaforma di Welfare, una particolare scontistica sulla maggioranza dei servizi offerti. L'elenco delle prestazioni e la scontistica sarà comunicata annualmente.

21. Bonus nascite e adozioni

21.1 Le società del Gruppo Synlab garantiranno a tutti i propri dipendenti un bonus *una tantum* pari ad Euro 550,00 lordi in occasione della nascita di ogni figlio e di ogni adozione di minori.
22.2 Resta inteso che il trattamento di maggior favore previsto dalla presente clausola è aggiuntivo rispetto a quanto eventualmente già previsto dal CCNL applicato e dai relativi sistemi "bilaterali".

22. Baby sitting (con decorrenza dal 1° gennaio 2019)

22.1 Le società del Gruppo Synlab garantiranno a tutti i propri dipendenti con figli minori di 4 anni di età una somma lorda pari ad Euro 85 all'anno dietro presentazione di acquisto di servizi di baby sitting.

23. Bonus una tantum 2018

23.1 Per il solo anno 2018, le società del Gruppo Synlab si impegnano a valutare l'assegnazione, a ciascun dipendente in misura eguale, di un bonus *una tantum* pari ad Euro 210,00 (duecentodieci/00) lordi. Tale somma verrà riparametrata, in proporzione, per i dipendenti con contratto part time. Tale importo, se riconosciuto, verrà pagato entro il mese di aprile dell'anno 2019.

Saranno potenzialmente beneficiari del bonus coloro che risultino in forza ad una società del Gruppo Synlab alla data del 31/12/2018 con un'anzianità aziendale di almeno 6 mesi.

23.2 Le Parti concordano che resteranno in ogni caso esclusi dal presente trattamento:

- coloro che abbiano con le società del Gruppo Synlab rapporti di lavoro autonomo, anche nella modalità di collaborazione coordinata e continuativa;
- i lavoratori inseriti nel sistema MBO aziendale;
- i lavoratori dipendenti che, nel corso dell'anno di riferimento, vengano ceduti ad altre aziende per effetto di trasferimenti di azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.

°°°

Il presente Contratto Integrativo Aziendale decorrerà dall'1 agosto 2018 e fino al 31 luglio 2021.

Su richiesta delle Parti, le stesse si incontreranno, almeno 2 mesi prima della scadenza del CIA, per negoziare i termini del rinnovo dello stesso.

Durante la trattativa, il CIA continuerà a produrre i suoi effetti sino alla sottoscrizione del rinnovo che, comunque, dovrà avvenire entro e non oltre il 31 luglio 2022. Decorso tale termine, ove non sia stato raggiunto il rinnovo, il CIA cesserà di produrre i suoi effetti.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale annulla e sostituisce ogni altro contratto di secondo livello siglato dalle società del Gruppo Synlab sulle materie disciplinate dal presente Contratto Integrativo Aziendale, fatti salvi eventuali trattamenti di miglior favore.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale non trova applicazione per le società del Gruppo Synlab che applicano il contratto collettivo per i dipendenti dell'industria chimica o altri contratti collettivi diversi da quello per i dipendenti del Terziario (Confcommercio) e per i dipendenti degli Studi Professionali (Confprofessioni).

Per tutto quanto non previsto dal presente Contratto Integrativo Aziendale, restano salve le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sopramenzionati applicati da ciascuna società del Gruppo Synlab.

All. A: Valore Indennità Logistica ed Indennità Giri
All. B: Accordo ex art. 4 L. n. 300 del 1970

Le Parti concordano che i summenzionati allegati sono parte inscindibile del presente Contratto Integrativo Aziendale.

Le Parti dichiarano di aver raggiunto la presente ipotesi di accordo che le OO.SS. firmatarie sottoporranno alle lavoratrici e ai lavoratori e l'accordo sarà efficace dal 1° agosto 2018 a seguito di una comunicazione unitaria alla Direzione del Personale del Gruppo da parte delle OO.SS. nazionali firmatarie.

Per il Gruppo Synlab Italia
Dott. Andrea Rube

Avv. Giorgio Manca

Le OO.SS.
_____

Allegato A

1. Indennità Logistica e Indennità Giri applicabile dal Lunedì al Venerdì

	Indennità Logistica	Indennità Giri
nome giro	**€**	**€**
01 BERGAMO	€ 8	€ 8
02 COMO	€ 8	€ 8
03 ARCO TRENTO	€ 8	€ 3
04 MONTECHIARUGOLO	€ 8	€ 3
05 MANTOVA	€ 8	€ 7
07 MODENA	€ 8	€ 7
09 PADOVA	€ 8	€ 9
10 PARMA	€ 8	€ 8
108 RIMINI	€ 8	€ 10
11 PAVIA	€ 8	€ 7
111 NAVETTA PAGANI	€ 8	€ 9
112 SESTO FIORENTINO2	€ 8	€ 3
113 PIOMBINO VELOCE	€ 8	€ 7
114 ROMA VELOCE	€ 8	€ 7
115 CEREA VELOCE2	€ 8	€ 3
116 PISA VELOCE	€ 8	€ 3
117.1 PAGANI VELOCE	€ 8	€ 7
118 SESTO VELOCE	€ 8	€ 3
119 LABCO 1	€ 8	€ 3
12 PIACENZA	€ 8	€ 8
120 LABCO 2	€ 8	€ 3
121 MODENA VELOCE	€ 8	€ 3
122 SORRENTO	€ 8	€ 3
123 OMEGNA	€ 8	€ 3
124 OSTIA veloce	€ 8	€ 7
125 Terni	€ 8	€ 8
126 Castiglione dei Pepoli	€ 8	€ 7
13 TRENTO	€ 8	€ 8
138 ROMAGNA	€ 8	€ 7
14 VARESE	€ 8	€ 9
15 GENOVA	€ 8	€ 10
154 DORIA	€ 8	€ 7
16 VIAREGGIO	€ 8	€ 15
17 VICENZA	€ 8	€ 8
179 FAENZA	€ 8	€ 3
18 SALO'	€ 8	€ 8
180 CATTOLICA	€ 8	€ 3
181 FAENZA2	€ 8	€ 7
19 FONTANELLATO VELOCE	€ 8	€ 3
20 BRESCIA	€ 8	€ 7
21 ORZINUOVI	€ 8	€ 7
22 FRANCIACORTA	€ 8	€ 7
23 MILANO	€ 8	€ 3
24 MILANO1	€ 8	€ 10
26 VERCELLI	€ 8	€ 7
27 ANCONA	€ 8	€ 7
28 BELLUNO	€ 8	€ 7

29 BOLOGNA	€	8	€	7
30 FERRARA	€	8	€	7
300 SALERNO	€	8	€	3
301 TORRE DEL GRECO	€	8	€	3
302 CASORIA	€	8	€	7
303 NAPOLI	€	8	€	7
304 CASERTA	€	8	€	3
305 NOCERA	€	8	€	7
31 FIRENZE	€	8	€	8
32 LAZIO	€	8	€	7
33 LIGURIA	€	8	€	7
34 LIGURIA2	€	8	€	7
35 PUGLIA VELOCE	€	8	€	7
36 AREZZO	€	8	€	8
37 ROMA	€	8	€	7
39 TORINO	€	8	€	7
40 TRIESTE	€	8	€	7
41 SONDRIO solo mar-giov	€	8	€	5
42 BARI 1	€	8	€	8
43 LANZO	€	8	€	3
44 ASL VARESE	€	8	€	7
45 PUGLIA2	€	8	€	8
46 MONZA1	€	8	€	3
47 MONZA2	€	8	€	3
48 ROMA 2	€	8	€	7
51 PUGLIA 3	€	8	€	8
54 LECCO	€	8	€	7
55 PUGLIA 5	€	8	€	7
58 MONZA 3	€	8	€	8
65 ROMA3	€	8	€	3
67 ROMA4	€	8	€	3
68 RSA COMO	€	8	€	3
70 RSA BRESCIA	€	8	€	3
71 PARMA VELOCE	€	8	€	3
74 CALABRIA	€	8	€	7
75 MASSA CARRARA	€	8	€	7
76 NAVETTA Roma	€	8	€	15
77 CATANZARO	€	8	€	3
78 LIVORNO	€	8	€	7
82 ANZANO	€	8	€	3
85 MASSA VELOCE	€	8	€	3
91 CALABRIA SUD	€	8	€	3
92 OSPITALETTO	€	8	€	3
93 ASCOLI PICENO	€	8	€	7
94 PAVIA VELOCE	€	8	€	3
95 FERRARA VELOCE	€	8	€	3
CAM2	€	8	€	7
CAM3	€	8	€	3
CAM4	€	8	€	3
CAM5	€	8	€	3
CAM6	€	8	€	3
CAM7	€	8	€	3
DM1 new	€	8	€	3

DM2 new	€	8	€	3
DM3 new	€	8	€	3
DM5 new	€	8	€	3
EUGANEA MEDICA	€	8	€	3
SDN1	€	8	€	3
SDN2	€	8	€	3

2. Indennità Logistica e Indennità Giri applicabile al Sabato

	Indennità Logistica		Indennità Giri	
nome giro	**€**		**€**	
04 MONTECHIARUGOLO	€	8	€	3
102 SYNLAB MI2	€	8	€	3
103 SYNLAB MI1	€	8	€	3
104 LECCO	€	8	€	7
105 FONTANELLATO	€	8	€	3
109 MONZA3	€	8	€	3
110 NAVETTA	€	8	€	41
112 SESTO FIORENTINO 2	€	8	€	3
86 PADOVA	€	8	€	3
116 PISA VELOCE	€	8	€	3
117.1 PAGANI VELOCE	€	8	€	3
118 SESTO VELOCE	€	8	€	3
120 LABCO 2	€	8	€	3
121 MODENA VELOCE	€	8	€	3
122 SORRENTO	€	8	€	3
126 CASTIGLIONE DEI PEPOLI	€	8	€	3
155 LUCCA	€	8	€	3
179 FAENZA	€	8	€	3
180 CATTOLICA	€	8	€	3
181 FAENZA 2	€	8	€	3
305 NOCERA	€	8	€	3
31 RUGANI	€	8	€	3
32 CECINA	€	8	€	3
43 LANZO	€	8	€	3
48 ROMA2	€	8	€	3
50 Rimini	€	8	€	8
51 BRESCIA	€	8	€	3
52 MILANO	€	8	€	3
53 CENTO	€	8	€	8
54 LOMBARDIA	€	8	€	3
56 SAN PELLEGRINO	€	8	€	3
57 MANTOVA	€	8	€	3
58 CHIARI	€	8	€	3
59 ORZINUOVI	€	8	€	3
60 PIACENZA	€	8	€	3
61 SALO'	€	8	€	3
62 FRANCIACORTA	€	8	€	3
63 VARESE	€	8	€	3
68 RSA COMO	€	8	€	3
69 PARMA VELOCE	€	8	€	3

73 Synlab Monza	€	8	€	3
82 Clusone	€	8	€	3
85 MASSA VELOCE	€	8	€	3
94 Pavia Veloce	€	8	€	7
95 FERRARA VELOCE	€	8	€	3
96 CIVITAVECCHIA VELOCE	€	8	€	3
97 Valmontone	€	8	€	3
CAM1	€	8	€	3
CAM2	€	8	€	3
CAM4	€	8	€	3
CAM5	€	8	€	3
CAM7	€	8	€	3
CAM8	€	8	€	3
DM1	€	8	€	3
DM3	€	8	€	3
DM5	€	8	€	3
EUGANEA MEDICA	€	8	€	3
SDN1	€	8	€	3
SDN2	€	8	€	3

3. Disposizioni speciali

Resta inteso che:

a) quando un addetto alla logistica parte per sostituire un collega "decentrato" e rientra in giornata presso la propria sede di lavoro, per quella giornata lavorativa l'Indennità Logistica riconosciuto sarà pari a 10€;

b) quando un addetto alla logistica parte per sostituire un collega "decentrato" e, per tale ragione, viene autorizzato dal Responsabile a pernottare a spese della società in un Hotel, al dipendente verrà riconosciuta una diaria aggiuntiva di 15€ al giorno, per ogni giorno durante il quale il dipendente abbia pernottato in Hotel.

In ogni caso, tutti gli importi di cui al presente allegato (i.e "*Indennità Logistica*", "*Indennità Giri*" e diaria) verranno indicati in busta paga con un'unica voce denominata "*Indennità Logistica*".

Allegato B
Accordo ex art. 4 L. n. 300 del 1970

Premesso che:

a) Il Gruppo Synlab ha adottato il modello "Hub&Spoke", in base al quale le piattaforme regionali dedicate (Spoke) eseguono gli esami e, al bisogno, inviano presso i laboratori centrali (Hub) gli esami di alta specialistica. In questo modello, il Reparto Logistica svolge un ruolo essenziale per garantire il ritiro dei campioni da analizzare presso le piattaforme regionali, i punti prelievo e strutture sanitarie clienti e la loro consegna presso i laboratori centrali;
b) Al fine di garantire il migliore funzionamento del modello "Hub&Spoke", le società del Gruppo Synlab hanno l'esigenza tecnico organizzativa, ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. n. 300 del 1970, di installare i seguenti strumenti tecnologici:
    1. Un sistema satellitare (d'ora in avanti, "il **Sistema Satellitare**") che consentirà di garantire la sicurezza/integrità dei campioni biologici trasportati dagli addetti alla logistica, di monitorare in remoto, attraverso delle specifiche apparecchiature (c.d. localizzatori satellitari) le temperature di esercizio degli apparati frigoriferi di bordo e le temperature dei contenitori che trasportano i campioni nonché di garantire, ove possibile, la sicurezza dei dipendenti in caso di emergenza, di verificare quale automezzo del reparto Logistica sia più vicino al cliente che ha richiesto il servizio, al fine di ottimizzare il servizio al cliente.
    2. Una specifica applicazione informatica (di seguito, l'"**Applicazione**") installata sullo *smartphone* aziendale in dotazione ai dipendenti addetti al reparto Logistica (di seguito, il "**Dispositivo**"), che consentirà alle società di verificare la tipologia e la tracciabilità dei campioni biologici trasportati dagli addetti alla logistica, anche al fine di garantire il rispetto delle procedure di qualità e di legge, di gestire le risorse in caso di criticità, garantendo, ove possibile, la loro sicurezza in caso di emergenza e di archiviare/registrare il numero di colli caricati sui Veicoli.
c) Il Gruppo Synlab opera nel settore della sanità ed è obbligata, al fine di ottenere e mantenere le proprie convenzioni con il servizio nazionale sanitario, a garantire determinati standard qualitativi in relazione alle prestazioni sanitarie erogate.
   Al fine di verificare il mantenimento di tali standard qualitativi, le società del Gruppo Synlab intendono installare un software, denominato "Xcally", nei telefoni aziendali utilizzati dagli addetti al call center e ai centralini (di seguito "***il Software***") che consente di effettuare report con dati aggregati finalizzati al miglioramento della qualità del servizio offerto alla clientela, di ripartire con efficienza i carichi di lavoro, nonché di identificare:
    - gli utenti esterni che hanno effettuato le chiamate in arrivo;
    - la tipologia delle chiamate in arrivo o in uscita;
    - la durata e la destinazione delle chiamate in arrivo o in uscita.

Tutto ciò premesso, si conviene che:

1) Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.
2) Nella fase di installazione e in quella di utilizzo del Sistema Satellitare, dell'Applicazione e del Software saranno rispettati i principi di pertinenza e non eccedenza, nonché tutte le prescrizioni dettate dal Garante per la Protezione dei dati personali in materia di divieto di controllo a distanza dei lavoratori;
3) Sia i dati di geo-localizzazione derivanti dall'utilizzo del Sistema Satellitare e dell'Applicazione, sia quelli raccolti con il Software, saranno raccolti e trattati dalle società del Gruppo Synlab solo all'occorrenza e non su base continuativa, ed esclusivamente durante la fase di uso degli automezzi e delle apparecchiature summenzionate. La Società s'impegna a raccogliere i dati strettamente necessari al perseguimento delle finalità tecnico organizzative convenute nel presente accordo (art. 4, comma 1, L. n. 300 del 1970).
4) Con riferimento all'archiviazione dei dati raccolti con il Sistema Satellitare e l'Applicazione, le Parti concordano che gli stessi saranno conservati per un massimo di 15 giorni e saranno accessibili ex post solo al Responsabile del Reparto Logistica e al Direttore del Personale in

caso di eventuali reclami da parte del cliente/paziente. All'esito di tale periodo, i dati verranno cancellati. Dopo l'installazione del Sistema Satellitare e dell'Applicazione installata sul Dispositivo, saranno collocate, all'interno dei veicoli interessati, vetrofanie recanti la dicitura "*VEICOLO SOTTOPOSTO A LOCALIZZAZIONE*" o, comunque, avvisi ben visibili che segnalino la circostanza della geo-localizzazione del veicolo. Il Sistema Satellitare e l'Applicazione installata sul Dispositivo saranno realizzati conformemente a quanto stabilito dalle norme tecniche vigenti e l'impresa installatrice, abilitata all'esercizio di tale attività, a seguito dell'installazione, dovrà rilasciare idonea certificazione.

5) Stante la necessità per le società del Gruppo Synlab di adempiere alle prescrizioni delle aziende sanitarie locali e di garantire gli standard qualitativi richiesti, le Parti concordano che i dati raccolti con il Software saranno conservati al massimo per 15 giorni e saranno accessibili solo al Responsabile del Reparto Qualità e al Direttore del Personale unicamente per finalità di controllo della qualità del servizio erogato al paziente/cliente. All'esito di tale periodo, i dati verranno cancellati.
6) A tutti i dipendenti interessati dall'utilizzo del Sistema Satellitare, dell'Applicazione e del Software verrà fornita un'idonea informativa, nelle forme richieste dal D.lgs. n. 196/2003 e dal Regolamento Europeo 679/2016, nonché un documento esplicativo del funzionamento degli strumenti sopra descritti.
7) Le Parti concordano che sebbene dall'utilizzo del Sistema Satellitare, dell'Applicazione e del Software possa derivare "*un controllo indiretto dell'attività dei lavoratori*" (art. 4, comma 1, L. n. 300 del 1970), è esclusa qualsivoglia finalità di controllo diretto e/o indiretto a distanza dei lavoratori da parte delle società del Gruppo Synlab, da considerarsi vietato in base alla legge.
8) Le Parti concordano che le finalità descritte nel presente accordo in relazione all'utilizzo Sistema Satellitare, dell'Applicazione e del Software sono legittime e, pertanto, sottoscrivono, per tutti i dipendenti delle società del Gruppo Synlab, il presente accordo ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 della L. 20 maggio 1970, n. 300.
9) Le società del Gruppo Synlab si obbligano a non utilizzare i dati raccolti tramite il Sistema Satellitare, l'Applicazione e il Software ai fini di contestazioni sulla performance dei dipendenti.