VERBALE DI ACCORDO

PREMIO DI RISULTATO 2019

Napoli, 15 marzo 2019

Tra

Istituto il Baluardo S.p.A. (P. IVA 02937630107), con sede in Via del Molo 4, 16128 Genova, in seguito anche solo la "**Società**", in persona del Direttore del Personale, Dott. Andrea Rube, anche in veste di rappresentante del Gruppo Synlab (come sotto definito).

e

- Le **OO.SS. Nazionali**
  - **FILCAMS CGIL**, rappresentata dal Sig. Danilo Lelli;
  - **FISASCAT CISL**, rappresentata dal Sig. Salvo Carofratello;
  - **UILTUCS**, rappresentata dal Sig. Gennaro Strazzullo.

- Le **OO.SS. Territoriali**:

  - FILCAMS CGIL Napoli, rappresentata dal Sig. Ludovico Vitale
  - FILCAMS CGIL Firenze, rappresentata dalla Sig.ra Rosa Anna Lombardo
  - FISASCAT CISL Lombardia, rappresentata dal Sig. Valter Chiocci;

- Le **RSA**:
  - RSA FILCAMS CGIL nelle persone di Gaetano Palumbo;
  - RSA FISASCAT CISL, nella persona di Cesare Cama, Emanuela Giacomelli
  - RSA UILTUCS, nelle persone di Barbara Ferrandino, Giuseppina Criscuolo, Amedeo Lombardo e Giovanni Trondoli.

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, per l'anno 2019, di un premio di risultato (in seguito, il "**Premio di Risultato**" o "**PDR**") applicabile a tutte le società del Gruppo Synlab (così come definito nel CIA medesimo);
- In particolare, le Parti hanno concordato che ciascuna delle società appartenenti al Gruppo Synlab negozierà con cadenza annuale (di regola nel mese di gennaio) con le Federazioni nazionali di categoria firmatarie del CIA un accordo avente ad oggetto la regolamentazione del Premio di Risultato;
- Il CIA ha previsto altresì che il Gruppo Synlab avrebbe comunicato alle OO.SS. firmatarie del CIA gli obiettivi relativi all'anno 2019, il cui raggiungimento costituisce presupposto necessario ai fini dell'erogazione del PDR;
- Le Parti concordano sulla necessità di implementare un sistema premiale che corrisponda a effettivi incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, sia a livello di gruppo sia a livello di singola società e ciò anche al fine di consentire ai dipendenti di beneficiare delle agevolazioni fiscali connesse, previste dalla normativa vigente.

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 2019, 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 (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.
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 aprile 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 per effetto di trasferimenti di azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.
5. 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 successivo all'Anno di Osservazione.
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

6. Per l'Anno di Osservazione 2019, la Società, 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).
Resta inteso che il riconoscimento del PDR per un dato anno non comporta l'obbligo per la Società 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.

7. 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 Synlab.
Resta inteso che il dato che verrà preso in considerazione è quello risultante dal software TM1 di cui al sistema gestionale attualmente in uso presso il Gruppo.

L'obiettivo per il 2019 è pari a **Euro 57.628.099,00** (Euro cinquantasettemilioniseicentoventottomilanovantanove/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 l'EBITDA del Gruppo Synlab relativo all'anno 2018 (calcolato alla data del 31 dicembre 2018) è stato pari a Euro **55.209.357,00** (Euro cinquantacinquemilioniduecentonovemilatrecentocinquantasette/00) .

Fermo restando che il raggiungimento dell'Obiettivo di Gruppo 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.

Resta inteso che il dato che verrà preso in considerazione è quello risultante dal software TM1 di cui al sistema gestionale attualmente in uso presso il Gruppo.

L'obiettivo per il 2019 è pari a **Euro 3.715.038,00** (Euro tremilionisettecentoquindicimilatrentotto/00), (in seguito, "**Obiettivo Individuale**").

Al fine di poter verificare il risultato incrementale posto dal raggiungimento dell'Obiettivo Individuale nell'Anno di Osservazione, si osserva che l'EBITDA della Società relativo all'anno 2018 (calcolato alla data del 31 dicembre 2018) è stato pari a **Euro 3.212.799,00** (Euro tremilioniduecentododicimilasettecentonovantanove/00).

Fermo restando che il raggiungimento dell'obiettivo di EBITDA della Società 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 nell'Anno di Osservazione.
2) Qualora il tasso di presenze individuale sia superiore o pari a quello medio rilevato nella Società, 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

1. Il 5% del PDR sarà riferito al tasso di fruizione delle ferie maturate da tutti i lavoratori dipendenti della Società nell'Anno di Osservazione. L'obiettivo, è per l'Anno di Osservazione 2019, è il 90% delle ferie maturate da tutti i dipendenti nell'Anno di Osservazione.
2. Fermo restando che il raggiungimento dell'obiettivo di fruizione di ferie 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 DELLE FERIE	PERCENTUALE DEL PREMIO
1) Raggiungimento di un tasso di fruizione di ferie nella società datrice di lavoro inferiore al 80% dell'obiettivo	Non sarà attribuito alcun premio in relazione all'indicatore sulla fruizione di ferie.
2) Raggiungimento di un tasso di fruizione di ferie 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 sulla fruizione di ferie (quindi il 2,5% del PDR totale)
3) Raggiungimento di un tasso di fruizione di ferie nella società datrice di lavoro compreso tra il 86% e il 99% dell'obiettivo.	Al lavoratore verrà corrisposto un premio corrispondente al 75% del valore del premio basato sull'indicatore sulla fruizione di ferie (quindi il 3,75% del PDR totale)

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.

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

Il presente accordo ha validità per il solo PDR relativo all'anno 2019 e non garantisce alcun diritto in relazione agli anni successivi.

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 della Società, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

Le Parti dichiarano di aver concordato le modifiche e le integrazioni rispetto ai parametri fissati nel CIA.

Letto, confermato e sottoscritto

Per la Società,
Dott. Andrea Rube

Avv. Giorgio Mancà

Le OO.SS.