ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
per i dipendenti della BU ippodromi

Tra

la SNAITECH S.p.A. rappresentata da Lavinia Pupelli, Stefano Marzullo e Cecilia Ferro, assistita dall'Avv. Massimo Dramis

e

la SLC–CGIL rappresentata da Tommaso Argento, la UILCOM da Bruno Bifronte, Fisascat-CISL da Marco Demurtas, la RSU BU Ippodromi Milano da Maurizio Padovese, Daniele Zanzottera e Rosario Arcangelo Santin

in applicazione a quanto disposto dall'art. 63 del C.C.N.L. del 07 novembre 2006, si è convenuto il seguente accordo integrativo aziendale applicabile ai dipendenti facenti parte della BU Ippodromi cui si applica il CCNL delle Società di Corse di Cavalli, che operano presso le unità di Milano e Montecatini Terme.

Il presente accordo supera ed annulla tutti i precedenti accordi collettivi aziendali.

La decorrenza del presente accordo viene fissata al 1° gennaio 2019 e la scadenza al 31 dicembre 2019. Le parti convengono di incontrarsi entro il mese di settembre 2019 per avviare nuovamente il confronto relativo alla contrattazione integrativa aziendale.

Le parti, in considerazione del fatto che il presente accordo è stato sottoscritto in data odierna con efficacia dal 1° gennaio 2019, concordano che la Società corrisponderà ai dipendenti della BU Ippodromi cui si applica il CCNL delle Società di Corse dei Cavalli, a titolo di Una–Tantum, un importo lordo corrispondente a quanto individualmente maturato a titolo di E.D.R. AIA, maggiorazioni festività, reperibilità ed indennità per le attività di supporto alle operazioni di partenza delle corse al galoppo, nel periodo gennaio/febbraio 2019. Il suddetto importo verrà erogato con le competenze di aprile 2019 (che comprenderanno anche le varabili relative al corrente mese di marzo) ed è da intendersi omnicomprensivo di qualsiasi incidenza sugli istituti differiti, ivi incluso il TFR.

PREMESSE

La Società Snaitech ha rappresentato alle OO.SS. e alla RSU le pesantissime difficoltà nelle quali la Società e tutto il settore attualmente versano a causa delle critiche condizioni del comparto ippico.

In particolare,

- il perdurare del clima generalmente negativo percepito dalle famiglie italiane con riferimento all'attuale situazione economica e sociale nazionale ed internazionale
- le intervenute revisioni fortemente negative dei contributi alle società di corse da parte del MIPAAFT
- l'andamento dei costi di gestione non in linea con le sovvenzioni ministeriali,
- il costante e significativo decremento dei ricavi dovuto in particolar modo all'andamento decrescente delle scommesse ippiche in ippodromo e sulla rete esterna
- il notevole calo del numero di giornate di corse e la contrazione del numero delle corse nelle singole giornate nel calendario 2019

costituiscono un condizionamento dell'attività della BU Ippodromi ed impongono l'adozione di strumenti efficaci di razionalizzazione dei costi di gestione. La società conferma l'esigenza di dover continuare ad acquisire idonei strumenti organizzativi, per rispondere ai mutati "tempi" ed al ruolo che le verrà riconosciuto dai contratti con il MIPAAFT delle iniziative volte allo sviluppo degli ippodromi verrà data adeguata informativa negli incontri conoscitivi previsti dalla contrattazione vigente.

Le OO.SS. e la RSU prendono atto dello scenario illustrato dalla Società ed a seguito dell'approfondito confronto sviluppato nel corso della trattativa, concordano in merito ai correttivi da apportare all'attuale organizzazione del lavoro.

Sulla base di tali premesse, le parti convengono di definire, con il presente accordo, un quadro normativo in grado di contribuire al riequilibrio delle condizioni economico-finanziarie della BU Ippodromi della Società.

SEZIONE I – NORME DI APPLICAZIONE GENERALE

1. RELAZIONI SINDACALI

Per risolvere le controversie che dovessero sorgere si privilegerà la sede sindacale; fino ad espletamento di questo confronto le parti s'impegnano a non assumere iniziative unilaterali. La lettera e lo spirito del presente accordo s'ispirano alla comune volontà di continuare a sviluppare positive relazioni sindacali aziendali.

2. INFORMAZIONE

Informazione da parte dell'azienda in ordine a:

- modifica degli assetti societari, cessione, trasformazione, trapasso o scorporo delle attività;
- programma annuale di attività e calendario delle corse;
- organizzazione del lavoro;
- dati mensili ed annuali relativi al movimento scommesse e spettatori del trotto e del galoppo;
- andamento e previsioni economiche della gestione e sui bilanci.

3. AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ UOMO DONNA NEL LAVORO

L'azienda s'impegna nelle proprie politiche d'assunzione e d'organizzazione del lavoro a valorizzare l'occupazione femminile ed a garantire condizioni di pari opportunità.

4. VESTIARIO

Tenuto conto dell'importanza della dotazione individuale di servizio, anche ai fini della prevenzione degli infortuni, sul vestiario le parti concordano quanto segue:

1. La dotazione di vestiario estivo sarà costituita da 2 paia di pantaloni, 1 giubbetto smanicato, 3 T-Shirt ed una polo a maniche lunghe o polo.
2. La dotazione di vestiario invernale sarà costituita da 2 paia di pantaloni, 1 giubbetto in pile ed una polo a maniche lunghe.

Per la sostituzione dei sopracitati capi di vestiario si procederà ad usura e comunque con un n. massimo di capi rispondente ai sopraindicati numeri, riferiti ad un anno solare dalla data di consegna. Nel caso di usura di capi in eccedenza ai parametri riportati si dovrà comunque procedere alla sostituzione, ma per lo smarrimento dei capi, per il deterioramento dovuto ad incuria, il costo del capo fornito verrà addebitato al lavoratore come da prassi in uso.

È prevista altresì la dotazione di quanto segue: 1 paio di stivali, 1 paio di scarpe estive ed 1 paio di scarpe invernali, 1 impermeabile, 1 giacca a vento. La dotazione di questo vestiario ha carattere di una tantum e la relativa sostituzione sarà effettuata dietro consegna del capo non più utilizzabile. Per lo smarrimento dei capi, per il deterioramento dovuto ad incuria, il costo del capo fornito verrà addebitato al lavoratore come da prassi in uso.

3. È prevista una divisa per il personale addetto alla segreteria corse e a quello di coordinamento del servizio scommesse.

Le parti ribadiscono comunque l'obbligatorietà dell'utilizzo del vestiario in dotazione durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.
Anche al fine di salvaguardare l'immagine dell'azienda è fatto obbligo di utilizzare durante l'attività lavorativa di servizio corse soltanto l'ultimo modello di divisa fornita dall'azienda.
Un rappresentante designato dalla RSU affiancherà gli addetti della Società nella fase di selezione e scelta delle forniture con individuazione di capi diversi per esigenze particolari.

5. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nell'ambito della migliore gestione delle risorse in regime di polifunzionalità, il personale operaio viene identificato come un insieme di lavoratori, che espleteranno nel rispetto della professionalità acquisita, delle prescrizioni del medico compente e delle norme in materia di sicurezza sul posto di lavoro, le diverse attività di gestione e manutenzione della Società.
I lavoratori, potranno essere adibiti a mansioni e/o attività anche al di fuori del reparto d'assegnazione da considerarsi come riferimento, nel rispetto dell'art. 2103 cod.civ., previa adeguata formazione professionale, ove necessaria, funzionale al miglior utilizzo delle risorse umane.
Si procederà, laddove ritenuto necessario, con la formazione del personale al fine di consentire il necessario grado di apprendimento atto a rendere funzionale lo spostamento.

Tra le parti si conviene che al fine di garantire il rispetto della programmazione delle attività lavorative, i lavoratori soggetti a turno di lavoro prima del termine del periodo di assenza a qualsiasi titolo, sono obbligati a contattare preventivamente il reparto di appartenenza per accertarsi del turno e dell'orario di inizio lavoro che dovranno effettuare al rientro in servizio.

Le parti convengono infine di istituire un tavolo di confronto che, nel corso del periodo di vigenza del presente accordo, sarà deputato ad approfondire le tematiche organizzative connesse alla polifunzionalità e la gestione della trasferta.

6. ORARIO DI LAVORO – TURNI DI LAVORO

La distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero dei singoli dipendenti viene definita sulla base delle esigenze aziendali all'interno della fascia oraria che potrà avere inizio alle 4.30

del mattino e terminare alle 24.00; nel caso in cui vi siano Eventi Extra Ippici sarà possibile posticipare l'ultimo turno di lavoro con termine alle ore 2.00 del mattino.
I turni di lavoro, di norma, avranno inizio ogni mezz'ora e dureranno 9 ore ciascuno, considerando una pausa al loro interno di 60 minuti.

L'organizzazione del lavoro (turni di lavoro, giorno di riposo di legge e contrattuale) sarà stabilita dall'Azienda per tutto il personale sulla base di turni mensili che dovranno essere predisposti dai responsabili e trasmessi al personale dipendente entro il giorno 25 del mese precedente.
Il riposo contrattuale è così fissato nella giornata di sabato. Viene espressamente fatta salva la volontarietà individuale di effettuarlo in altra giornata.

Eventuali variazioni del turno di lavoro, effettuate per comprovate mutate esigenze di servizio, verranno comunicate dall'azienda ai singoli lavoratori, di norma, con un preavviso di almeno due giorni.

7. PAUSE

Al personale operaio sono concesse due "pause collettive" (una al mattino, una al pomeriggio) di 10 minuti ciascuna. Le pause non potranno essere effettuate prima di circa due ore dall'inizio dell'attività lavorativa ordinaria e per il personale in servizio corse saranno consentite nel rispetto delle esigenze poste dallo svolgimento della giornata o serata agonistica.
Per il personale inserito in turni mattutini e pomeridiani inferiori alle 4 ore non è prevista la pausa.

8. REPERIBILITÀ

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione di lavoro, finalizzata alla tutela degli impianti ed alla continuità dei servizi nell'ambito delle attività della Funzione cui il dipendente appartiene, garantendo la gestione tecnica di eventi non prevedibili connessi alla funzionalità degli impianti/servizi degli Ippodromi.

La reperibilità potrà essere richiesta tutti i giorni dell'anno nelle fasce orarie al di fuori del proprio turno di lavoro e nelle fasce orarie comprese tra le ore 00:00 e le ore 24:00 nel 1° e 2° giorno di riposo e nelle festività, secondo il calendario portato a conoscenza del dipendente mediante affissione o con altro mezzo idoneo.
Il calendario sarà comunicato entro il giorno 23 di ciascun mese precedente a quello in cui deve essere garantita la prestazione; la relativa turnazione sarà stabilita in modo da garantire settimanalmente un'intera giornata (dalle 00:00 alle 24:00) libera dal servizio (qualsiasi prestazione di lavoro o di reperibilità).

Ai dipendenti in reperibilità verrà riconosciuta un'indennità pari al 15% della quota oraria (calcolata sul minimo, edr contrattuale e scatti di anzianità) per le ore di reperibilità effettuate dal lunedì al sabato e pari al 20% della quota oraria (calcolata sul minimo, edr contrattuale e scatti di anzianità) per le ore effettuate nelle giornate di domenica e nelle festività.

Norme operative

Normativa e aspetti regolatori

La prestazione richiesta al lavoratore si esplica nella garanzia della sua reperibilità, nella tempestiva presa in carico della segnalazione del problema e nella autorizzazione agli interventi operativi "on site", secondo le indicazioni generali e le modalità stabilite dall'azienda ed utilizzando le tecnologie messe a disposizione.

L'articolazione della prestazione – in termini di durata e collocazione temporale – sarà stabilita dall'azienda in funzione delle esigenze dalla stessa individuate e comunicata anticipatamente ai lavoratori interessati, utilizzando modalità analoghe a quelle relative alla comunicazione degli orari di lavoro.

Nel caso che il reperibile sia contattato e si renda necessario un suo intervento, lo stesso dovrà intervenire attivandosi immediatamente recandosi fisicamente presso il luogo di ubicazione degli impianti ed in modo da raggiungere il luogo dell'intervento nel più breve tempo possibile ovvero di norma entro 30 (trenta) minuti dalla chiamata oppure utilizzando eventuali tecnologie remotizzate appositamente fornite dall'azienda. Fatto salvo il riconoscimento di eventuali riposi compensativi, il tempo impiegato dal lavoratore reperibile per effettuare l'intervento operativo – sia che lo stesso venga effettuato con presenza fisica sia che operi da remoto - verrà retribuito con il compenso previsto per il lavoro straordinario.
In caso di intervento notturno, sia fisico sia da remoto, iniziato prima delle ore 2:00 e ultimato entro le ore 5:00, o collocato tra le ore 2:00 e le ore 5:00, o iniziato dopo le ore 5:00, spetterà il riposo compensativo pari ad una mezza giornata, ovvero metà dell'effettivo orario giornaliero di lavoro. In caso di intervento notturno, sia fisico sia da remoto, iniziato prima delle ore 2:00 e che si protragga oltre le ore 5:00, sarà concesso il riposo compensativo pari ad una giornata, ovvero l'intera durata dell'effettivo orario giornaliero di lavoro. L'indennità di reperibilità non si cumula con la corresponsione del compenso per il lavoro straordinario, né con altri compensi aggiuntivi, nel caso di intervento operativo del lavoratore reperibile.
Il tempo impiegato dal lavoratore reperibile per ricevere o effettuare chiamate o comunicazioni di servizio, non è considerato come lavoro straordinario, ma di reperibilità.
Nel caso che il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tale da rendere inefficace la richiesta di intervento, non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare.

<u>Modalità operative della prestazione</u>

Il lavoratore reperibile riceverà dall'azienda, entro il 23 di ciascun mese, il calendario delle prestazioni di reperibilità richieste per il mese successivo. Tale calendario espliciterà i giorni e gli orari della prestazione e costituirà la base di computo per la corresponsione dell'indennità di reperibilità.
Il lavoratore reperibile sarà dotato di un apparato di telefonia cellulare di servizio e dovrà essere rintracciabile - durante tutto il periodo di reperibilità – a mezzo dello stesso. In caso di guasto tecnico dell'apparato, il lavoratore reperibile dovrà comunicare tempestivamente il problema fornendo, altresì, un diverso riferimento che consenta all'azienda di contattarlo al bisogno.
In caso di chiamata in servizio, il lavoratore reperibile dovrà accertarsi, per quanto possibile, dell'entità del problema, valutare la necessità/opportunità dell'intervento e, se del caso, effettuarlo recandosi nel luogo di ubicazione degli impianti. L'utilizzo del proprio autoveicolo per raggiungere il luogo di intervento costituirà titolo per la corresponsione del trattamento previsto dal Regolamento aziendale.
In considerazione dell'evoluzione tecnologica e della possibilità di remotizzazione di apparati di allarme e controllo, potrà essere richiesta un'operatività del reperibile da effettuarsi dalla

propria abitazione, senza la necessità di recarsi fisicamente nel luogo di ubicazione degli impianti. In caso di intervento il lavoratore reperibile, dovrà registrare l'inizio e la fine dell'intervento stesso utilizzando il sistema di rilevazione automatica delle presenze, le cui elaborazioni costituiranno la base di computo della spettanza delle ore di lavoro straordinario e della durata dell'eventuale riposo compensativo. Nel caso l'intervento venga effettuato da remoto, la determinazione della spettanza delle ore di lavoro straordinario sarà effettuata attraverso la rilevazione dell'inizio e della fine del collegamento remoto.

9. AMBIENTE, SICUREZZA E SALUTE

Per quanto riguarda "AMBIENTE, SICUREZZA E SALUTE" nei luoghi di lavoro le parti concordano che l'azienda sta applicando le disposizioni previste dal Decreto Legislativo 81/08 e successive modificazioni, e la stessa continuerà la collaborazione prevista dalle norme stesse, con i rappresentanti della sicurezza eletti dai lavoratori, che per lo svolgimento delle loro funzioni hanno diritto a 40 ore annue retribuite ciascuno.
L'Azienda informerà la RSU ed i rappresentanti per la sicurezza sulle misure di propria competenza in materia di sicurezza del lavoro assunte nei confronti delle imprese commissionarie di appalti. In particolare, nelle procedure di assegnazione delle attività in appalto esterno, l'Azienda si impegna a richiedere alle imprese commissionarie la preventiva presentazione di certificati di regolarità contributiva verso gli Enti Previdenziali.

10. PERMESSI PER CURE E VISITE MEDICHE

In relazione ai permessi previsti all'art. 37 del CCNL sarà concessa la possibilità di utilizzarli fino ad un massimo di 8 ore di quelle contrattualmente spettanti, per l'effettuazione di visite mediche.
Le parti concordano che i sopraelencati permessi retribuiti verranno riconosciuti soltanto se le singole richieste di utilizzo verranno inviate all'indirizzo di posta amministrazione.personale@snaitech.it con un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi ed integrate entro il giorno lavorativo successivo della scansione relativa alla documentazione medica prevista dal citato art. 37.
Sarà consentita la deroga al suddetto limite dei 3 giorni lavorativi esclusivamente per cure mediche dettate da motivi di urgenza, che dovrà comunque risultare da apposita dichiarazione del medico.

11. BANCA ORE

Premesso che le ore di straordinario e/o supplementari debbono essere preventivamente autorizzate dall'azienda, tra le parti si conviene di istituire la banca ore; nella stessa confluiranno tutte le ore straordinarie e/o supplementari sino ad un massimo di tre ore per singola giornata di lavoro e sino ad un massimo di 250 ore per singolo lavoratore. In banca ore confluirà la base 100 delle ore prestate, mentre le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario e/o supplementare, saranno retribuite secondo quanto previsto dal vigente contratto nazionale, con le competenze del mese successivo a quelle di maturazione.
Per quanto concerne il godimento delle ore confluite in banca ore, le parti convengono inoltre che le stesse saranno godute prevalentemente nei periodi senza o ridotta attività agonistica, che all'attualità vengono individuati nei mesi di gennaio, febbraio, luglio, agosto, novembre e dicembre. Nel caso di mancato godimento delle ore accumulate entro il 31/12 dell'anno di riferimento, e non usufruite entro il 31/01 dell'anno successivo, le stesse verranno retribuite con la paga oraria del mese di gennaio con il cedolino paga del mese di febbraio. Resta inteso che il lavoratore dovrà sottoporre ad approvazione la richiesta di

utilizzo delle proprie ore accumulate, che dovrà essere soddisfatta nella percentuale massima del 25% della forza lavoro giornaliera.

12. INDENNITÀ PER LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALLE OPERAZIONI DI PARTENZA DELLE CORSE AL GALOPPO

L'indennità è stabilità in € 22,00 per prestazione giornaliera, rivalutabile annualmente sulla base dell'aumento del costo della vita secondo l'indice Istat, ed è riservata al personale direttamente coinvolto, nel rispetto delle indicazioni dello starter ai nostri dipendenti (a mero titolo di esempio, apertura e/o chiusura degli stalli, fornitura su richiesta di attrezzi funzionali allo starter, etc.). L'indennità per singola giornata di corse riguarderà un n. di 3 (tre) addetti. La suddetta indennità potrà essere riconosciuta anche a n. 1 (uno) addetto alla preparazione dei cavalli all'ingabbiatura, nelle sole giornate di martedì prestate al centro allenamento del galoppo, che fornirà allo starter il medesimo servizio previsto per le corse.

13. BUONO PASTO

A decorrere dal 1° agosto 2019 non verrà più erogato l'attuale servizio di mensa aziendale presso le unità di Milano e Montecatini Terme, in luogo del quale verrà riconosciuto ai dipendenti cui si applica il CCNL delle Società di Corse di Cavalli un buono pasto ai termini ed alle condizioni di seguito indicati.
Dalla medesima data, cesserà di trovare applicazione il contributo mensa attualmente a carico dei lavoratori. Il buono pasto avrà un valore di € 7,50 cad. e spetterà quando la prestazione di lavoro giornaliera sia pari o superiore alle 6 ore, con un intervallo per la pausa di 60 minuti.

Tale intervallo all'interno del turno è finalizzato al recupero delle energie psico-fisiche, alla eventuale consumazione del pasto ed all'attenuazione del lavoro ripetitivo e monotono. Il periodo di pausa può essere fruito anche all'interno dei locali aziendali, nella sala break adibita. Il periodo di pausa non è computato come orario di lavoro e deve essere obbligatoriamente registrato utilizzando il badge, come previsto in base al relativo livello di inquadramento. Il buono pasto non può essere sostituito da compensazioni economiche, sia per frazioni sia per l'intera durata della pausa prevista.

Resta inteso che il buono pasto verrà comunque riconosciuto ai dipendenti cui si applica il CCNL delle Corese dei Cavalli che fruivano del servizio mensa al 31 dicembre 2018.

14. PERMESSI SINDACALI E ASSEMBLEE

Alla RSU per l'espletamento del suo mandato, ivi compresa l'attività di supporto ai patronati, verrà riconosciuto un monte ore annuo pari a 3 ore per dipendente; il monte ore di ciascun anno viene calcolato prendendo a base il n. dei dipendenti (n. teste) in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.
Ai lavoratori membri di direttivi e organismi sindacali provinciali o nazionali sarà riconosciuto un monte ore annuo complessivo pari a 200 ore.
I lavoratori potranno riunirsi in assemblee retribuite per un totale di 15 ore l'anno.

SEZIONE II - NORME DI APPLICAZIONE PARTICOLARE

a) Lavoro festivo:

per ogni ora di lavoro prestata in una delle seguenti Festività viene riconosciuta la quota oraria maggiorata dell'80%.

- Il 1° gennaio - Capodanno;
- il 6 gennaio - Epifania;
- il 25 aprile - Anniversario della liberazione;
- il 1° maggio - Festa del lavoro;
- il giorno di Pasqua, mobile;
- il lunedì di Pasqua, mobile;
- il 2 giugno, Fondazione della Repubblica;
- il 15 agosto – Assunzione;
- il 1° novembre – Ognissanti;
- l'8 dicembre – Immacolata Concezione;
- il 25 dicembre – Natale;
- il 26 dicembre – S. Stefano;
- il Santo Patrono.

b) Riduzione Orario Lavoro:
Al solo personale in forza alla data del 14 giugno 2000 le ore di rol previste dal CCNL vengono incrementate di 28 ore, mentre per il restante personale in forza alla data di sottoscrizione l'incremento sarà di 16 ore. Resta inteso che anche le ore in incremento verranno riproporzionate per i lavoratori con contratto di lavoro a part-time.

c) Ex. Accordo sull'E.D.R. del 14 giugno 2000:
Per quanto riguarda il personale in forza alla data del 14 giugno 2000, che ha percepito l'E.D.R. individuale A.I.A. 14/06/00, lo stesso continuerà ad essere riconosciuto con le medesime modalità.

d) Ferie
Al personale in forza alla data del 20 aprile 1989, verranno applicate le seguenti condizioni:

- per anzianità aziendale superiore al ventesimo anno le giornate di ferie previste dal CCNL verranno incrementate di tre giorni.

Per tutto quanto non contemplato nel presente Accordo Integrativo Aziendale, si fa riferimento alle norme di legge vigenti ed al menzionato CCNL delle Società di Corse di Cavalli del 07 novembre 2006.

Le parti convengono infine sulla necessità di incontrarsi con cadenza da stabilirsi di volta in volta, per effettuare verifiche congiunte su l'applicazione del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

Milano, 25 marzo 2019

Snaitech S.p.A. S.L.C. CGIL - UILCOM - FISASCAT CISL RSU