

# ACCORDO SINDACALE

Addi 08 Aprile 2015 in Roma

Tra

La Direzione Aziendale di Merck Serono S.p.A. (di seguito denominata D.A) nella persona di:

Francesco Luchi

con

le R.S.U. Merck Serono S.p.A. – Roma (di seguito R.S.U.) nelle persone di:

- Roberto Giorgi (Femca-CISL);
- Michele Loguercio (Uilcem-UIL);
- Annalisa Lucci (Filttem-CGIL);
- Salvatore Palazzi (Fiictem-CGIL);
- Cosimo Romanelli (Uilcem-UIL);

## PREMESSA

La conciliazione dei tempi di vita con quelli del lavoro passa attraverso l'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze personali e familiari in rapporto all'organizzazione del lavoro e alla durata entro cui si realizza la prestazione lavorativa.

Pertanto la D.A. e la R.S.U. consapevoli che il benessere dei Dipendenti e delle loro famiglie, passa attraverso un buon equilibrio tra la vita professionale e la vita privata, si impegnano con le iniziative previste in questo accordo a favorire in maniera concreta e tangibile un effettivo ed immediato miglioramento.

A tal fine, concordano che, un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta ad importanti esigenze dei dipendenti,



quali il miglioramento della qualità della vita ed inoltre, anche un importante contributo sociale ed ambientale alla nostra città.

## CONVENGONO

Di dare attuazione al presente accordo, per tutti i dipendenti Merck Serono che dipendono della sede di Roma via Casilina. Vista la natura dei dati sensibili trattati presso HCS le attività non possono essere svolte in Smart Working.

Il presente accordo avrà validità di un anno e potrà essere riconfermato dalle parti alla scadenza. Durante il periodo di validità, in accordo tra le parti, ogni punto dello stesso potrà essere integrato, modificato o cancellato. Inoltre nel caso in cui dovessero essere promulgate nuove leggi sullo smart working o normative che impattano sul presente accordo, lo stesso verrà adeguato di conseguenza.

## LE PARTI CONCORDANO

Di dare vita ad un nuovo progetto sperimentale: “Merck Serono smart working” di seguito MS smart working.

Il MS smart working è una modalità di lavoro innovativa basata su un forte elemento di flessibilità e si configura come uno strumento sperimentale che nasce dall'evoluzione del telelavoro, con lo scopo di renderlo utilizzabile da tutti i lavoratori che svolgano mansioni compatibili con questa possibilità a seconda dell'accordo raggiunto tra datore di lavoro e lavoratore.

Il nuovo progetto sperimentale di MS smart working verrà disciplinato come segue:

### Art. 1

#### (Oggetto e finalità)

1. Il presente accordo promuove forme flessibili e semplificate di lavoro da remoto (Smart Working), diverse dal telelavoro di cui all'Accordo Quadro Europeo del

16 luglio 2002 recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004, allo scopo di incrementare la produttività del lavoro e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

2. Lo Smart Working consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

- a) esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali;
- b) eventuale utilizzo di strumenti informatici e/o telematici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- c) assenza dell'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali.

La prestazione deve avvenire nel rispetto delle leggi, del contratto collettivo nazionale di lavoro (C.C.N.L.) Chimico Farmaceutico e degli accordi aziendali in tema di orario di lavoro e, di conseguenza, delle norme sulle prestazioni di lavoro a qualsiasi titolo fornite.

Qualora il lavoratore, durante le giornate di Smart Working, si trovi in stato di malattia, in ferie, in permesso retribuito etc, questi è tenuto a darne comunicazione all'azienda attraverso gli abituali canali di comunicazione, in accordo con le policy aziendali vigenti.

## Art. 2

### (Volontarietà, durata e recesso)

1. La svolgimento della prestazione lavorativa in regime di Smart Working è disciplinato da un accordo scritto tra lavoratore e datore di lavoro, nel quale sono definite:

- a) le modalità di esecuzione della prestazione resa fuori dai locali aziendali;



b) gli strumenti telematici utilizzati dal lavoratore;

c) le modalità di organizzazione dei tempi della prestazione lavorativa.

2. Le richieste di MS smart working dovranno essere inviate entro il 15/5/2015 alla Direzione Risorse Umane, dovranno essere preventivamente autorizzate dal responsabile che avrà verificato quanto segue:

a) la durata deve essere al massimo di un giorno fisso alla settimana per un periodo massimo di un anno;

b) nel caso in cui le richieste eccedessero il 50% dei dipendenti del Dipartimento/Direzione, dovrà essere applicato il principio della rotazione ogni sei mesi;

c) dovrà essere stata verificata la compatibilità delle attività lavorative con lo MS smart working;

d) sarà cura del lavoratore inserire sulla applicazione aziendale delle presenze (my self zucchetti), la giornata in MS smart working;

e) dovrà essere garantita una presenza adeguata in azienda del personale addetto alle squadra di antincendio e primo soccorso.

In caso di riunioni programmate dall'azienda, il lavoratore deve rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa anche nella giornata prevista di MS smart working. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

In ogni caso resta la responsabilità del lavoratore e del proprio responsabile, evidenziare eventuali criticità operative dovute all' esecuzione dell'attività lavorativa in modalità di

MS smart working. Valutate le criticità sarà decisa la migliore modalità per proseguire, tenendo conto delle esigenze tecnico organizzative aziendali.

Periodicamente verrà effettuata un'indagine sul grado di soddisfazione e di funzionamento dello Smart Working, che verrà condivisa e valutata congiuntamente con gli RLS ed RSU.


### **Art. 3 (Diritti del lavoratore)**

1. Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di Smart Working ha diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti degli altri lavoratori subordinati che svolgono la prestazione lavorativa esclusivamente all'interno dei locali aziendali, a parità di mansioni svolte. Infatti lo smart working determina solo un parziale e momentaneo, mutamento del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa e non pregiudica il normale esercizio dei poteri di direzione e controllo da parte del Datore di Lavoro e vengono applicate le stesse normative di legge e di contratto dei lavoratori che prestano la loro attività lavorativa in ufficio.

2. Il diritto alla parità di trattamento economico e normativo si estende a tutte le condizioni di lavoro e di occupazione, ed include, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lo sviluppo delle opportunità di carriera, la formazione, la fruizione dei diritti sindacali.

### **Art. 4 (Protezione dei dati, riservatezza e obblighi di custodia)**

1. Il datore di lavoro deve adottare misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di Smart



Working.

2. Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di Smart Working è tenuto a custodire con diligenza tutte le informazioni aziendali ricevute, anche per il tramite degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati; l'obbligo si estende anche alle apparecchiature fornite dal datore di lavoro, che devono essere custodite in modo tale da evitare il loro danneggiamento o smarrimento.

**Art. 5**  
**(Strumenti informatici)**

1. Il datore di lavoro è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di Smart Working se non altrimenti pattuito con il collaboratore, che potrebbe mettere a disposizione strumenti informativi e telematici di sua proprietà.

Letto, approvato e sottoscritto.

La D.A.



La R.S.U.

Filctem-CGIL - Femca-CISL - Uileem-UIL

