

PREMESSA

Il giorno 14 Dicembre, presso la sede aziendale di Verona, Viale dell'Agricoltura, 7, si sono incontrati

- le società GSK Spa, (sede di Verona), ViiV HC Srl, Pharma Supply Chain di Verona (*) nelle persone dei signori Andrea Panichi e Jacopo Iacomino
- la commissione trattante della RSU nelle persone dei signori Antonella Pian, Barbara Martinelli, Fabio Rocchi, Michele Gulizia, Emilio Galbo, Luca Ferrari, Fabrizio Iacopi, Massimo Corradini, Alessandro Santi, assistita dalle Segreterie Provinciali del Sindacato nelle persone dei signori Sergio Benetton (FILCTEM), Massimo Meneghetti (FEMCA) ed Alessandro Strazieri (UILTEC).

al fine di perfezionare con la relativa definitiva sottoscrizione l'Accordo Integrativo Aziendale.

Il presente accordo fa salve e non pregiudica le parti non specificamente negoziate nel corso della presente tornata contrattuale che rimangono perciò valide ed efficaci ad ogni *effetto*.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti confermano/definiscono

1) le attribuzioni dell'Osservatorio Aziendale come definite nell'accordo integrativo del 2013 e così sintetizzabili:

- tipologie dei contratti di collaborazione attivati, relativa quantificazione per area, indicazione del termine finale
- ferie godute/retribuite con suddivisione per area
- richieste di part-time e problematiche eventuali di accoglimento
- "sentinelle" di situazioni di sovraindebitamento (prestiti aziendali, cessioni del quinto, richieste di anticipi retributivi)

2) la comune volontà di riprendere, non appena possibile, quella forma di proficuo confronto che ha caratterizzato nel corso degli anni lo stile di relazione all'interno di GSK, ispirato alle previsioni dell'art.46 punto 2 del CCNL, istitutivo del Comitato per lo Scenario Economico aziendale. Il ventaglio argomentativo del Comitato rimane quello definito a livello del Contratto Nazionale, incentrandosi quindi sulla situazione attuale e prospettica della presenza di GSK in Italia, con particolare riferimento a

- Business Pharma (Primary Care, Vaccini, Oncologia e Specialty Care)
- Siti di Siena, Rosia e Parma
- ViiV

La riunione del Comitato avrà di norma una frequenza annuale.

3) l'opportunità di promuovere, in particolare nei confronti delle strutture che esprimano rappresentanti sindacali e nelle forme che verranno individuate, iniziative di sensibilizzazione volte a favorire una adeguata agibilità dell'attività sindacale. Si ritiene in questo senso che la condivisione anche con i propri responsabili di un calendario di impegni pianificati, con cadenza mensile, cui attenersi, salvo eccezioni, possa costituire un utile strumento di equilibrio e bilanciamento fra le esigenze di rappresentanza e quelle di servizio.

Le parti definiscono inoltre, che in occasione della rielezione della Rappresentanza sindacale aziendale, verranno organizzati incontri specifici con i responsabili delle strutture organizzative che hanno espresso membri della RSU per una attività comune di spiegazione e condivisione della funzione e del ruolo del rappresentante sindacale aziendale e più in generale della struttura sindacale.

FONDO TRIS

È stato recentemente pubblicato in GU il decreto interministeriale che istituisce il Fondo Tris per il sostegno del reddito. Il Fondo trae origine dall'accordo interconfederale del Febbraio 2018 firmato da Farindustria, Federchimica e Organizzazioni Sindacali ed è finalizzato con le misure previste a favorire il ricambio generazionale e l'invecchiamento attivo dei lavoratori.

Le parti valutando positivamente la finalità dell'istituto, ritengono necessario approfondirne da un lato gli aspetti istitutivi (decreti attuativi, in particolare quello INPS), gestionali in senso lato e di costo, dall'altro gli aspetti di necessario coordinamento ed integrazione con le annunciate emanande riforme organiche in materia di ammortizzatori universali e politiche attive del lavoro.

Le parti si impegnano a ritrovarsi sull'argomento non appena sarà completato l'iter approvativo dei decreti attuativi sopramenzionati.



SOSTEGNO A TUTTE LE GENITORIALITA'

Nell'ambito della promozione del Modern Employer, ed in linea con la Parental Policy e le politiche di Inclusione a riconoscimento del valore dell'attività sociale svolta dai Tutori Volontari di Minorenni Stranieri non Accompagnati, si concordano con decorrenza dal mese successivo dalla sottoscrizione del presente accordo, 32 ore di permesso retribuito, su base annua, per i tutori MSNA finalizzate allo svolgimento della loro attività, così come identificata e riconosciuta dal garante regionale dei Diritti alla Persona e dal Tribunale dei Minori.

CONGEDI PARENTALI AGGIUNTIVI

Vengono concordati con decorrenza Dicembre 2021, al fine di agevolare l'assistenza di parenti di primo grado sprovvisti di permessi da Legge 104 per l'effettuazione di visite mediche, 3 giorni di permesso su base annua in favore dei dipendenti che hanno limitazioni di orario (Categorie C-D-E) e che hanno esaurito il monte ferie personale, alle seguenti condizioni:

- Comprovata necessità originata dalla mancanza di autonomia della persona da assistere
- Idonea certificazione medica della avvenuta visita

Il permesso potrà essere utilizzato anche a mezzogiornate.

ISTITUZIONE FONDO SOLIDARIETA' FERIE

Le parti concordano di istituire nel corso del 2022, se tecnicamente possibile entro il Settembre 2022, o comunque all'esito delle verifiche sui sistemi payroll/time e sulla parte contabile, il fondo solidarietà ferie di cui al CCNL vigente. A questo scopo verrà predisposto un protocollo operativo.

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Le parti valuteranno congiuntamente tempi e modalità per istituire e sviluppare un modello formale di valutazione delle Prestazioni per le categorie C, D, E con decorrenza entro il 1° trimestre 2022.

Il modello, che non si propone, ad oggi, logiche e finalità di incentivazione economica diretta, avrà carattere sperimentale e sarà dichiaratamente finalizzato a favorire una relazione professionale volta allo sviluppo individuale e ad una più precisa e chiara corrispondenza fra le aspettative dell'organizzazione e quelle dei singoli collaboratori. In quest'ultimo senso potrà assumere, se del caso, anche la valenza di una valutazione non del solo individuo ma dell'intero gruppo professionale di riferimento.

GESTIONE PROCESSI VALUTATIVI

In considerazione della evoluzione organizzativa, a partire dal 2022, verso la Nuova GSK e della conseguente revisione di alcuni processi aziendali, fra i quali quelli relativi allo sviluppo del personale che andranno a sostituire l'attuale 9 Box Grid, l'azienda conferma:

- l'impegno alla massima trasparenza sui temi dello sviluppo tra responsabile e collaboratore
- una pronta condivisione dei nuovi strumenti/processi aziendali che saranno varati a livello globale

Si conviene inoltre che la RSU, nell'ambito del suo istituzionale ruolo di tutela e nel rispetto delle prescrizioni del HR Data Privacy, venga informata tempestivamente su:

- attivazione di percorsi PIP
- quali iniziative siano state pianificate e/o intraprese per la relativa gestione
- quale condivisione i dipendenti interessati abbiano manifestato circa gli strumenti e le finalità di gestione.

La RSU, su sua attivazione e richiesta, verrà aggiornata sul tema e potrà richiedere, su istanza del collaboratore, un incontro congiunto con HR, con il collaboratore stesso e il suo responsabile, finalizzato a chiarire e se possibile, comporre e raffreddare eventuali criticità.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Si conviene di aumentare il valore della quota destinata dall'azienda alla previdenza complementare, al netto della parte assicurativa, dei fondi chiusi attualmente attivi come segue:

- a partire dal Gennaio 2022, 2,60%
- a partire dal Gennaio 2023, 2,75%

I predetti valori percentuali assorbiranno eventuali incrementi previsti allo stesso titolo dalla contrattazione nazionale.



FORMAZIONE

La formazione professionale conferma, all'interno di un mercato e di uno scenario competitivi, il suo ruolo di strumento primario di ricollocabilità/impiegabilità oltreché di sviluppo, delle risorse.

Le parti condideranno in forma preventiva e strutturata, come da consuetudine, con la periodicità che verrà concordata, un piano di offerta formativa che, cogliendo le opportunità di costruire, laddove possibile, percorsi formativi finanziati, attraverso lo strumento di Fondimpresa, possa essere esteso al maggior numero possibile di lavoratori.

WELLFARE

Invariate le previsioni istitutive di cui all'accordo integrativo del 2017, in quanto compatibili, nel presente rinnovo le parti intendono introdurre, sulla scorta della intervenuta esperienza, le seguenti nuove indicazioni:

- dal 2023, anticipando qualora in presenza degli indispensabili requisiti tecnici, su base volontaria, conversione parziale o integrale del premio di Partecipazione in Welfare
- snellimento della piattaforma e semplificazione nel suo utilizzo

A partire dalla considerazione, certamente rilevante, che la conversione si attiva solo su espressa e volontaria richiesta del dipendente, le parti hanno, ciò nonostante, condiviso di reinvestire nel Welfare aziendale la provvista economica risultante dall'abbattimento del cosiddetto cuneo fiscale. L'analisi condotta a questo fine sugli anni 2019 e 2020 ha evidenziato un risparmio medio per l'azienda di 55 euro/dipendente. L'azienda in logica di miglior favore riconoscerà a partire da Gennaio 2022 un incremento di 60 euro, al netto del 10% del contributo di solidarietà, passando dunque da 500 a 560 euro il flexible benefit complessivamente riconosciuto. Analoga analisi verrà ripetuta per gli anni 2021 e 2022, con l'intento di aggiornare, sulla base del conseguente esito, il relativo importo a partire dall'anno 2023.

PRESTITO AZIENDALE

Viene confermato nel suo attuale ammontare e nella sua attuale modalità di restituzione.

D'altra parte, coerentemente con la cultura e i valori di GSK, sintetizzati anche al paragrafo SOLIDARIETA' del CIA del 2013, quando le esigenze che attivano tali richieste trovino origine in circostanze di particolare gravità ed urgenza, l'entità del prestito potrà spingersi fino ad un massimo di 15.000 euro. In questo caso la restituzione potrà estendersi ad un periodo di 60 mesi.

La richiesta verrà, comunque, inoltrata direttamente a HR che coinvolgerà se del caso il responsabile della risorsa interessata.

RIMBORSO PASTI

Riconfermata la natura non contrattuale della materia e considerato l'andamento storico negativo dell'inflazione, rimangono invariati i valori relativi:

- al rimborso dei pasti (rispettivamente 22 e 50 euro per il pranzo e per la cena)
- alla indennità sostitutiva.

Riguardo a quest'ultima si ricorda che condizione essenziale per il suo riconoscimento è lo svolgimento di attività sul territorio anche in forma parziale, con il limite minimo di mezza giornata.

LAVORO AGILE

Premesso che:

- il Lavoro Agile (L.81/17) in GSK Farma ha avuto il suo atto istitutivo nella contrattazione integrativa aziendale del 2017 che lo introdusse, sperimentalmente, come modalità di prestazione, già nel corso di quell'anno, facendo della nostra una delle primissime grandi organizzazioni societarie ad adottarlo in forma stabile ed avanzata
- le OOSS aziendali, attraverso l'Osservatorio all'uopo costituito, parteciparono paritariamente, e ancora partecipano, a tutte le fasi implementative (stesura del Regolamento, predisposizione degli accordi individuali, monitoraggio dello sviluppo, risoluzione delle criticità) fino ad affinare l'istituto ai livelli più evoluti in Italia per giornate attribuite, flessibilità di utilizzo, diritto alla disconnessione etc..
- la drammatica emergenza pandemica, che auspichiamo in via di progressivo superamento alla data del prossimo 1° Gennaio 2022 ne ha certamente ed inevitabilmente modificato alcuni presupposti applicativi. Uno fra tutti, per rilevanza, la cd "volontarietà", che dunque dovrà essere pienamente ripristinata, come precondizione, attraverso la sottoscrizione per i collaboratori assunti a far data dal termine sopra indicato, del contratto individuale previsto dalla legge istitutiva.
- l'azienda, ciò non di meno, ha costantemente cercato con l'attivo contributo delle OOSS, di adattarne le modalità applicative, anche e soprattutto in questa fase, conservandone la struttura, ancora oggi di grande

attualità, con l'intento prevalente di tutelare il bene fondamentale dell'incolumità dei propri collaboratori e con l'obiettivo condiviso tra le parti di ripristinarne, per il prossimo futuro, non appena possibile, la fisiologica vigenza/applicazione, arricchita della straordinaria esperienza maturata nel corso di questo difficile periodo

TUTTO ciò PREMESSO e CONFERMATO anche per il futuro, le parti, in aggiunta, concordano:

- sull'esigenza di riaffermare, entro il prossimo mese di Dicembre, con la necessaria visibilità, affidata ad adeguati e condivisi processi di comunicazione interna, alcune regole riconducibili al rispetto dei momenti di disconnessione (cd Galateo dello SW), a partire dalle proposte che, per parte sindacale, sono state presentate nel documento dello scorso 8 Maggio 2021. In sintesi i contenuti:
 - diritto alla disconnessione fra le 19.00 e le 08.00
 - pianificare di norma le riunioni fra le 8.30 e le 18.30 fatti salvi, ovviamente, i casi di urgenza e l'interazione con funzioni/team globali che operano su fusi orari diversi
 - preservare uno spazio adeguato per la pausa pranzo (indicativamente 45')
 - mantenere la durata delle riunioni/incontri, quando possibile, nei tempi strettamente necessari alla realizzazione dei rispettivi obiettivi e prevedere comunque pause/intervalli adeguati al loro interno
 - limitare la partecipazione ai colleghi/e strettamente necessari/e
 - fatti salvi motivi d'urgenza, evitare di inviare e-mail e messaggistica al di fuori dell'orario di lavoro, il sabato, nei giorni festivi e in occasione delle ferie. In alternativa precisare che l'invio non richiede risposta se non alla ripresa dell'attività lavorativa oppure utilizzare l'opzione di Ritardato Recapito nell'invio delle e-mail aziendali
- sulla opportunità di riconoscere, in presenza dei presupposti di cui al CCNL (ad es. autorizzazione preventiva generata dalla esigenza lavorativa manifestata o riconosciuta dall'azienda), eventuali prestazioni extraorario. Il ricorso ad attività extra-orario, dovrà comunque essere eccezionalmente richiesto e/o riconosciuto ed attentamente monitorato nel suo andamento/evoluzione
- sull'esigenza di un tempestivo aggiornamento/integrazione delle regole di gestione del lavoro agile in GSK, in coerenza con le eventuali modifiche, varie volte annunciate, del quadro normativo nazionale di riferimento. In mancanza, rimangono valide ed efficaci, le regolamentazioni introdotte ed in vigore dallo scorso 1° Ottobre 2019, se non esplicitamente annullate e/o novate da diverse disposizioni intervenute successivamente
- sulla opportunità di dare attuazione non appena possibile, sulla base di supportive considerazioni mediche e/o professionali, alle esigenze relative all'ergonomia della postazione domestica e alla connessa tutela della salute. Dal punto di vista operativo, questo comporterà, in presenza delle considerazioni sopra richiamate, l'attribuzione ai colleghi legittimati di -sedute ergonomiche e/o - di monitor di adeguata dimensione. A partire dal prossimo mese di Gennaio inizierà pertanto, in collaborazione con il Medico Competente e con la struttura EHS, una attività di ricognizione ed analisi delle relative esigenze. Conseguentemente, sulla base dell'applicazione dei medesimi criteri, verranno ritirati gli equipaggiamenti descritti a coloro che non ne siano legittimi destinatari ed utilizzatori e che ne hanno beneficiato sull'urgenza emergenziale del primo lock-down.
- che l'applicazione di queste regole, costituenti ad ogni effetto condizioni di miglior favore, sarà sottratta/svincolata dalla necessità di specifica approvazione da parte dei dipendenti interessati, entrando quindi a far parte, per il tramite della sottoscrizione del presente protocollo, senza ulteriori formalità, quali parti integranti, degli accordi individuali a suo tempo sottoscritti
- sull'esigenza di riprendere percorsi formativi a beneficio dei manager, in particolare se di nuova nomina, relativamente alle peculiarità della gestione di collaboratori e team in modalità "ibrida".
- estendere al 50%, le giornate di Lavoro Agile su base mensile e, in presenza dell'accordo capo collaboratore, senza particolari vincoli settimanali. Analogamente anche la programmazione delle giornate di Lavoro Agile è delegata all'accordo capo collaboratore, fuori da vincoli di sovrastrutture organizzative
- sulla fondamentale considerazione che il corretto e proficuo "funzionamento" di questa modalità di lavoro non può prescindere da relazioni e comportamenti tra i soggetti, ispirati ad accentuata collaborazione e fiducia

Le parti confermano infine che:

-l'eleggibilità dei ruoli professionali al Lavoro Agile è prerogativa dell'azienda



-il personale operante sul territorio non è eleggibile al lavoro agile

ORARIO DI LAVORO: DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER ISF/PERSONALE DI TERRITORIO

L'orario di lavoro è per definizione, tanto legislativa che contrattuale, materia che fa capo al potere organizzativo dell'impresa.

D'altra parte, però, la normativa stabilisce anche i limiti di legittimità entro i quali deve muoversi l'impresa nell'esercizio del predetto potere organizzativo. Ciò anche quando, sia pure in maniera più flessibile, destinatari delle sue prescrizioni siano soggetti contrattualmente riconducibili alle categorie A e B del CCNL, sottratte per definizione a rigidi limiti di orario di lavoro.

Tutto ciò premesso in generale, le parti concordano nello specifico che le attività non customer facing debbano trovare nel razionale confronto tra capo e collaboratore una loro concorde collocazione che ne garantisca il puntuale svolgimento nel rispetto delle esigenze del business e di quelle personali e familiari del collaboratore. Ad analogo reciproco bilanciamento fra le legittime esigenze di una corretta relazione professionale e quelle riconducibili alla vita personale e familiare dei collaboratori, dovranno essere improntati gli orari di programmazione e svolgimento serale delle riunioni di lavoro.

POLICY AUTO

Riconfermata la natura non contrattualizzabile della materia, si allega, come parte integrante, la presentazione della nuova policy così come illustrata alla RSU.

In questa sede si precisa soltanto ed in aggiunta che, come da proposta dei rappresentanti sindacali aziendali, le condizioni previste per i nuovi assegnatari di vetture del gruppo PSA, cioè per quei colleghi che siano già ora nella condizione di procedere al cambio della propria vettura, relativamente al riconoscimento di 4500 km ad uso personale su base annua, verranno estese anche agli attuali utilizzatori di autovetture del gruppo VW, a condizione che sottoscrivano formalmente una lettera di impegno a scegliere vetture del gruppo PSA quando saranno in scadenza dell'attuale assegnazione.

Per gli uni e per gli altri le nuove condizioni di riconoscimento chilometrico hanno efficacia dal mese di Giugno 2021

I chilometri ad uso personale sopra indicati verranno incrementati

- di 500 km. alla data di Gennaio 2023
- di 500 km. alla successiva data di Gennaio 2024

Il sopra descritto trattamento chilometrico, verrà applicato anche ai colleghi che hanno espresso la propria preferenza per le vetture "Premium", indipendentemente dai modelli che per il futuro popoleranno questa categoria.

PARTE ECONOMICA: PREMIO DI PARTECIPAZIONE(cifre lorde)

PERSONALE DI SEDE

Verrà incrementato

- di 50 euro a partire dal 2022
- di 52 euro a partire dal 2023
- di 100 euro a partire dal 2024

PERSONALE DI TERRITORIO

Verrà incrementato

- di 50 euro a partire dal 2022
- di 58 euro a partire dal 2023
- di 100 euro a partire dal 2024

VALIDITA'

Il presente accordo avrà validità ed efficacia fino al 31 Dicembre 2023

(*) Nota a verbale: il presente accordo è da considerarsi esteso al personale Pharma Supply Chain di Verona in logica di rappresentanza vicaria del suddetto personale da parte della RSU di Verona per evidenti contiguità logistiche. Rimane il dato formale per il quale il personale Pharma Supply Chain di Verona fa riferimento alla Società GlaxoSmithKline Manufacturing S.p.a.

Letto, confermato, sottoscritto

Per GlaxoSmithKline S.p.a.

Per Viiv Healthcare S.r.l.

Per GlaxoSmithKline Manufacturing S.p.a.

Per la RSU

Panichi

Andrea Panichi

Jacopo Iacomino

Jacopo Iacomino

Antonio Piana

Franco Dell'...

UILTEC
SEDE PROVINCIALE
Via Giuffino, 10
37133 VERONA
Tel. e Fax: 045 8873104

[Signature]

Alessandro Sant...
Mario P...

Panichi

Andrea Panichi

Jacopo Iacomino

Antonio Piau

Franco Dell

~~ILTEG~~
SEDE PROVINCIALE
Via Cavour, 10
37131 VERONA
Tel. e Fax 047 8873104

Luigi Di

Aleandro Sardi

Mario Murtu

Salvo
Sulicchi

Ferrari

Massimo Corradi

Fabrizio Jacopi

Luigi Pella