

**ACCORDO SINDACALE
GRUPPO MERCK SERONO S.p.A.**

Addì, Roma 11 settembre 2019, in Roma, presso la sede della Società

Tra

La Direzione Aziendale di Merck Serono S.p.A. (di seguito denominata D.A.), assistita da Unindustria, nelle persone di:

Amedeo Cucchi

Katia Foscolo

Francesco Luchi

Antonio Varanese

E

Le Segreterie Nazionali e Territoriali di Filctem-CGIL, Femca-CISL, Uiltec-UIL e le R.S.U. Merck Serono dei siti di Bari, Roma e Guidonia.

PREMESSO CHE

- in data 21 Luglio 2016 è stato definito tra le Parti il contratto integrativo di secondo livello a valere per il triennio 2016-2018, accordo scaduto il 31 dicembre 2018;
- le Parti, a partire dal primo trimestre del corrente anno, hanno avviato il confronto per il rinnovo dell'integrativo a valere per il triennio 2019 -2021, che si è concluso in data odierna con la definizione del Premio di partecipazione a valere per il triennio in esame;
- Le Parti hanno altresì convenuto di rinviare al mese di Ottobre p.v. l'avvio del confronto sulle altre tematiche che saranno oggetto del contratto integrativo, nell'obiettivo condiviso di addivenire ad una soluzione concordata entro il mese di Marzo 2020. Fino a nuova definizione tra le parti, continueranno a trovare applicazione gli istituti già disciplinati nel citato accordo del 21 luglio 2016.

Tutto ciò premesso, le parti

CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. Premio di partecipazione

Il presente premio di partecipazione ha validità per il triennio 2019 - 2021.

Vengono dalle parti riconosciuti il valore e l'importanza dell'architettura e del meccanismo di funzionamento del Premio di Partecipazione come strumento di coinvolgimento dei lavoratori al conseguimento degli obiettivi complessivi di ciascuna Unità produttiva, nonché di motivazione ed incentivazione al proseguimento di livelli ottimali di efficacia organizzativa ed efficienza operativa, attraverso la condivisione dei target e degli obiettivi complessivi dell'Azienda e particolari di singola Unità.

[Area con diverse firme manoscritte in blu e iniziali (RG, VB, AD, G) scritte a margine destro.]

Alla luce di tale considerazioni, le Parti confermano i seguenti principi:

- a. Il Premio di partecipazione è collegato al raggiungimento di obiettivi aziendali misurabili relativi all'andamento economico, alla qualità ed alla produttività, secondo quanto stabilito dal vigente CCNL, pertanto è per sua natura unico, interamente variabile e non determinabile a priori, ma solo dopo la consuntivazione dei risultati e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali predeterminati, così come di seguito indicato.
- b. Le erogazioni conseguenti al presente Accordo beneficeranno del più favorevole regime fiscale e degli altri benefici previsti dalla vigente normativa, laddove applicabili.

1.1 Beneficiari

Il premio verrà riconosciuto a tutto il personale dipendente in forza alla data di erogazione, in proporzione al servizio prestato, tenendo conto che il Premio viene riproporzionato in tanti dodicesimi quanti sono i mesi di durata del rapporto di lavoro, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Per i dipendenti part-time l'importo verrà riproporzionato in base all'orario di lavoro svolto.

Il Premio, in caso di aspettativa non Retribuita, sarà riproporzionato in base ai mesi di assenza, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

1.2 Valore

Le parti, per il periodo di cui sopra (2019-2020-2021), convengono che il premio sia articolato e determinato sulla base dei seguenti parametri:

- a. Parametro di Redditività della Merck Serono pari al 20% del totale
Il parametro di redditività viene identificato nel fatturato del Mercato Italia, come elemento che meglio sintetizza l'andamento dell'azienda.
- b. Parametro di Produttività di ogni singola Unità produttiva pari all'80% del totale
In ogni Unità produttiva, attraverso appositi incontri tra la RSU ed i Rappresentanti aziendali da effettuare entro il primo trimestre di ciascun anno, sono definiti gli specifici parametri, il peso di ciascuno di essi e la fascia di oscillazione del risultato (80/130%).

Per l'anno 2019 sono stati definiti i parametri indicati dalle tabelle che seguono per le unità produttive di Roma, Guidonia e Modugno.

RJ
Ad

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "RJ", "Ad", and various illegible signatures.

Roma:

Parametro	Peso %	0%	80%	100%	120%	130%
OP Local Sales 2019	50	≤194,8 K€	194,8 K€	199,8 K€	204,8 K€	≥209,8 K€
Segnalazioni Near Miss	20	4	6	8	10	12
"Go paper-less": diminuzione carta/cartone da smaltire	20	≤1%	3%	5%	7%	≥9%
Risparmio medio su budget trasferte(%)*	10	≤11%	13%	15%	17%	≥19%

Guidonia (Roma):

	Peso	Target		
		80%	100%	130%
QC				
% batches di Avelumab DP entro 28 gg Lead Time	10	90%	95%	100%
% batches di Rebif supporto DP entro 21 gg Lead Time	10	90%	95%	100%
% batches Rebif G1-G2 entro 28 gg Lead Time	10	80%	90%	100%
D.O.M.				
Produzione e rilascio del Certificato di Analisi di: - un lotto GMP per fase clinica II del progetto TLR7 (MSC2584939A)	15	un mese in ritardo verso le tempistiche del progetto	in linea con le tempistiche del progetto, attuale: lotto GMP TLR7 (fine febbraio 2019)	lotto GMP 2 settimane in anticipo verso le tempistiche del progetto
Implementazione di attrezzature MEL4 per lo sviluppo		attrezzatura qualificata fino alla fine dell'anno	attrezzatura qualificata e primi esperimenti di prova effettuati per ATMi	attrezzatura qualificata, esperimenti effettuati per ATMi risultano in miglioramento di processo significativo
Qualità				
Quality Index	20	72	90	95
Sviluppo				
% Check Points centrati progetti di sviluppo	20	85%	90%	95%
% Report di Sviluppo in Mango pubblicati nei tempi stabiliti	15	96%	98%	100%
Totale	100			

2

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including initials like 'RB', 'Ad', and 'by'.

Modugno (Bari):

Parametri	Target	Peso Percentuale
Produttività Totale delle unità di prodotto (semilavorate+confezionate) previste per il 2019/ n° medio di lavoratori a fine anno come da budget definito da GMS	23.594.631 (filling) + 11.817.372 (pck)= 100 OP	30%
Ispezioni Superamento delle ispezioni. La valutazione finale verrà effettuata in funzione di eventuali osservazioni ricevute.	130%=Nessun Punto (Osservazione critica) 100%= 1 punto (Osservazione critica) 80%= 2 punti (Osservazione critica)	30%
CSL Numero di ordini evasi nel mese in base alla richiesta del cliente ovvero il rapporto tra ordini spediti e ordini richiesti dal cliente in relazione alla programmazione effettuata dal cliente. Attraverso il CSL misuriamo quanto lo stabilimento è in grado di soddisfare le esigenze del cliente. Il target è quello del Dashboard di sito approvato da GMS	90%=130% 87%=100% 85%=80%	30%
EHS Supportare la cultura della sicurezza come da obiettivo del Dashboard di stabilimento. LR N. di segnalazioni di mancati incidenti, di walkabout e risk assessment (Più alto è il numero, maggiore è la consapevolezza sulla sicurezza)	X=130% 650= 100% X= 80%	10%

Le Parti si incontreranno entro il primo trimestre degli anni 2020 e 2021 per la definizione dei parametri di produttività nei rispettivi siti a valere per i medesimi anni.

Il valore lordo del premio di partecipazione per il triennio in esame è riportato nella tabella sotto indicata:

Cat.	2019	2020	2021
A - B	2.827,00	2.869,00	2.898,00
C	2.700,00	2.741,00	2.768,00
D	2.519,00	2.557,00	2.583,00
E - F	2.277,00	2.311,00	2.334,00

Il periodo di riferimento è quello dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno.

Il periodo di riferimento per valutare l'incremento di ciascun indicatore è l'anno precedente a quello di misurazione.

Gli obiettivi non saranno considerati raggiunti a fronte di una performance inferiore all'80%, ne consegue che la parte di premio corrispondente non sarà erogata.

[Handwritten signatures and initials]

Le parti convengono che detti parametri dovranno rispecchiare gli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione come definiti all'art. 1, comma 188, Lg 208/2015.

1.3 Modalità di erogazione

Il premio verrà erogato, in un'unica soluzione, nel mese di gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione

1.4 Opzione Welfare

Nel rispetto della normativa vigente, con particolare riferimento alla Legge di Stabilità ed al decreto attuativo del 25 marzo 2016 del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, in materia di erogazione dei premi di risultato e partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata, si conviene che il lavoratore potrà optare, in sostituzione parziale o totale dell'importo in denaro connesso agli obiettivi di redditività e produttività, per servizi di Welfare come previsto dalla normativa in esame, nel limite massimo di importo pari a 3.000,00 €.

Tale facoltà è riconosciuta ai dipendenti titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore nell'anno precedente a 80.000,00 €.

Le aree di intervento del welfare sono tutte quelle incluse nella Legge di Stabilità e richiamate dal decreto attuativo del 25 marzo 2016 del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Il lavoratore dovrà esercitare la facoltà di opzione sopra indicata, necessariamente entro e non oltre il mese di gennaio dell'anno di erogazione del Pdp, con apposita comunicazione indirizzata alla Direzione Aziendale, nella quale dovrà altresì precisare la quota percentuale di Premio da convertire nei servizi di Welfare.

Nell'ambito della Commissione Welfare saranno valutati i servizi di Welfare in un'ottica di miglioramento degli stessi, anche tenuto conto di eventuali esigenze espresse dai lavoratori.

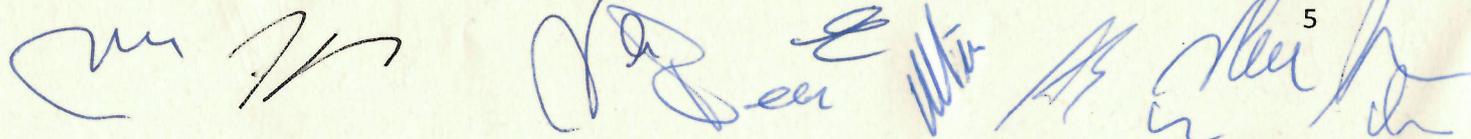
La Commissione Welfare potrà altresì definire le quote percentuali di conversione del premio di partecipazione in Welfare.

2 Caratteristiche del Premio

Le Parti hanno inteso definire l'importo del Premio di partecipazione in senso onnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà alcuna incidenza, ai sensi della legge n. 402/96, su tutti gli istituti contrattuali o di legge, diretti, indiretti o differiti di alcun genere.

Le somme riconosciute a titolo di Premio sono altresì escluse dalla base di calcolo del TFR.

Le Parti convengono che il Premio, in quanto di ammontare variabile, risulta avere le



caratteristiche previste dalla normativa vigente, nonché dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e pertanto conforme ai principi di fiscalità agevolata.

Così come previsto dalla vigente normativa, il beneficio fiscale è applicabile qualora sia realizzato l'incremento di almeno uno degli indicatori sopra concordati fra di essi alternativi che concorrono congiuntamente alla determinazione dell'unico Pdp in oggetto.

Il presente accordo verrà depositato in modalità *on line*, a cura dell'Azienda, presso il Ministero del Lavoro, nonché presso le sedi degli Istituti Previdenziali competenti, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

3. Formazione

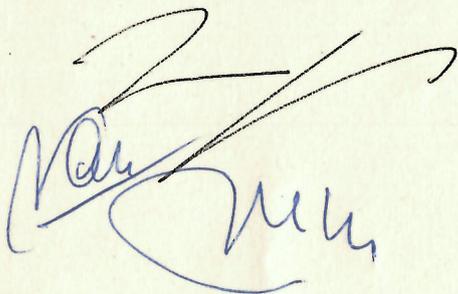
Le parti hanno altresì concordato iniziative formative che saranno congiuntamente definite a favore della totalità dei dipendenti Merck Serono in tema di contrattazione di II livello.

4. Decorrenza e durata

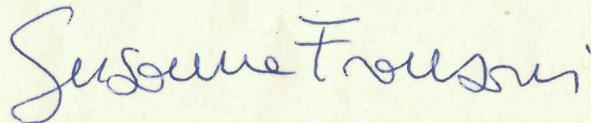
Il presente accordo ha validità dal 1° Gennaio 2019 e avrà validità fino al 31 dicembre 2021.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per la Merck Serono

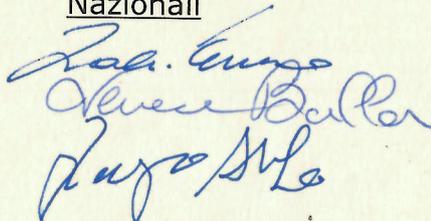


P. Unindustria

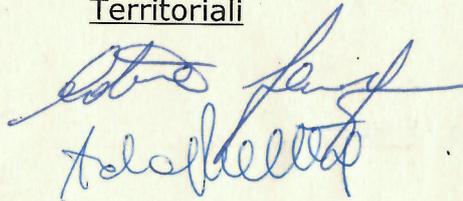


Per le OO.SS:

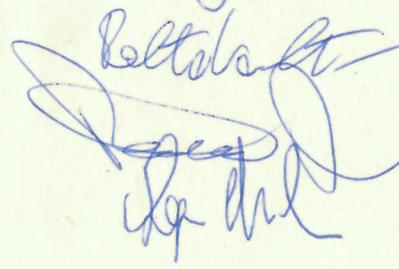
Nazionali



Territoriali



Regioni



RSU

