

rappresenta una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa qualora il dipendente ne faccia richiesta.

Il concetto di lavoro agile – o smart working - ricomprende molteplici aspetti collegati alla modalità dell'esecuzione dell'attività lavorativa.

Con l'adozione dello Smart Working Chiesi si propone di:

- favorire il work-life balance dei dipendenti consentendo ad alcune figure professionali di svolgere la propria attività in modo flessibile, slegandola dall'obbligo di costante presenza fisica in sede;
- essere maggiormente attrattiva nei confronti di candidati esterni che non desiderino trasferirsi stabilmente a Parma;
- supportare una cultura finalizzata al conseguimento degli obiettivi nel rispetto dei valori aziendali e del senso di responsabilità individuale di ogni collaboratore
- favorire un modello di lavoro ibrido che preveda la presenza in azienda ma anche la possibilità di eseguire le attività lavorative da altre postazioni, al di fuori dell'azienda stessa, e nel rispetto delle normative di legge.

L'azienda si è dotata di una policy per regolamentare i criteri di accesso allo Smart Working per i propri dipendenti, definendone anche le modalità di fruizione.

L'azienda si impegna inoltre ad attivare azioni di comunicazione verso i manager al fine di accrescere i livelli di consapevolezza riguardo le modalità di fruizione dello smart working definite nella suddetta policy.

Per ogni giornata di lavoro svolta in smart working verrà riconosciuto un Ticket Restaurant del valore di 6,50€.

11.5 Part time

Il part-time rappresenta una forma di flessibilità che incontra gli interessi delle lavoratrici, dei lavoratori e dell'Azienda che, compatibilmente con le esigenze organizzative di area intende assecondare le richieste di part-time al fine di favorire il miglior equilibrio del rapporto tra vita personale e vita lavorativa.

Pertanto, nell'ambito delle indicazioni previste dal CCNL-e dal D.lgs. 1° settembre 2003 n. 276, le Parti concordano nell'individuare nell'istituto del part time uno strumento utile per dare risposta alla flessibilità del lavoro nella sua organizzazione, nonché alle esigenze dei dipendenti.

A tal fine le parti confermano che l'istituto in oggetto debba essere caratterizzato dalla volontarietà e reversibilità, dando priorità a quelle che sono le esigenze dei lavoratori ma compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Azienda. Quest'ultima si rende disponibile a favorire la concessione del part-time con particolare attenzione alle richieste in cui gli orari consentano la copertura complessiva del turno di lavoro attraverso l'accorpamento delle singole richieste. La domanda di part time dovrà essere presentata, opportunamente motivata, al responsabile Risorse Umane di area e al proprio responsabile.

Al genitore potrà essere concesso l'applicazione del part-time fino al compimento del 6° anno di età del bambino. Quanto previsto va esteso anche al caso di adozione e/o affido di un minore, il computo del tempo in questo caso inizia a decorrere dal giorno in cui il minore fa il suo ingresso in casa.

L'Azienda inoltre è disponibile a prendere in considerazione eventuali richieste motivate da:

- Capacità lavorativa ridotta derivante da uno stato di salute precario;
- Necessità di assistenza a familiari gravemente ammalati, (come definito con legge 104);
- Nuclei monogenitoriali.

Tutte le richieste dovranno essere validate da HR di riferimento.

Al fine di monitorare con particolare attenzione le richieste di part time accordati e l'impatto dello stesso sull'efficienza delle attività lavorative, sarà individuato uno spazio ad hoc nell'ambito dell'informativa periodica alle RSU.

In accordo con il proprio responsabile e nel rispetto delle esigenze organizzative, il lavoratore potrà richiedere un'estensione del part time fino ai 10 anni del bambino. Tale ulteriore estensione sarà attentamente considerata in relazione alle specificità organizzative del reparto/area, alle esigenze di garantire la continuità lavorativa in modo appropriato ed alla specifica necessità, comprovata da oggettive situazioni, formulata dal lavoratore. La richiesta di part-time sarà fatta su base annuale.

11.6 Rimborso rette asilo nido e scuole materne

Considerando i costi onerosi delle strutture di asilo nido e scuole materne l'azienda si impegna a corrispondere un importo mensile, per ciascun figlio, direttamente proporzionale alle fasce ISEE sotto specificate, fermo restando il non superamento dell'importo effettivamente pagato per l'asilo o la scuola materna dal genitore/tutore del figlio presente nella ricevuta di avvenuto pagamento.

Ai fini della verifica delle fasce ISEE, dovrà essere consegnata la pagina del modello ISEE relativa a "prestazioni agevolate rivolte a minorenni o famiglie con minorenni" nella quale sia evidenziato il numero di protocollo INPS.

ISEE fino a 25.000 euro	600,00
ISEE tra 25.000 e 30.000 euro	350,00
ISEE tra 30.000 e 45.000 euro	250,00
ISEE tra 45.000 e 60.000 euro	200,00
ISEE oltre 60.000	120,00

11.7 Visite specialistiche

I lavoratori potranno disporre di permessi retribuiti per la durata necessaria con un massimo di 4 ore per