

## SMART WORKING

- Con Accordo sindacale del 18 dicembre 2019, nelle more del confronto negoziale nell'ambito della trattativa per il rinnovo dell'integrativo aziendale One Company, le Parti hanno convenuto di prorarre la durata del Progetto pilota relativo all'utilizzo dello Smart Working – come disciplinato dall'Accordo del 10 aprile 2018 – sino al 30 giugno 2020, condividendo altresì la possibilità di valutare l'estensione sia in termini di giornate/mese che del numero di dipendenti da coinvolgere.
- Al riguardo, infatti, le Parti ribadiscono che:
  - lo strumento dello smart-working è in grado di coniugare, da un lato, le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro espresse dai dipendenti e dall'altro l'interesse dell'impresa ad adottare modelli di organizzazione del lavoro funzionali ad incrementare produttività e competitività;
  - intendono proseguire nelle azioni di miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente lavorativo, anche attraverso l'introduzione di modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, nelle quali la maggior autonomia si coniuga - nell'ambito di un rapporto fiduciario tra dipendente e responsabile diretto - con un maggiore orientamento verso obiettivi e risultati;
  - lo smart-working, oltre a costituire una modalità di lavoro utile ad agevolare la conciliazione del lavoro con altre responsabilità o esigenze personali (ad es. il pendolarismo, la gestione di impegni personali e familiari anche legati a situazioni di disabilità), permette di dare un contributo fattivo alla gestione degli impatti ambientali sui territori (ad es. riduzione delle emissioni dei gas di scarico) e, quindi, può costituire una buona pratica di responsabilità sociale;
- Le Parti confermano la comune volontà di introdurre in Leonardo S.p.a. la suddetta modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, delineandone le linee guida normative ed operative come di seguito concordato;
  - al fine di perseguire le sopra riferite finalità di conciliazione delle esigenze aziendali con le esigenze personali, la prestazione lavorativa in modalità smart-working potrà essere svolta alternativamente presso altra sede aziendale più prossima al luogo abituale di dimora del dipendente (c.d. hub aziendale) ovvero presso la residenza/domicilio del dipendente comunicati all'azienda.

**Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:**

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

## 1. Linee guida normative ed operative

### 1.1. Durata e destinatari

A partire dall'1 ottobre 2020 sarà avviato in Leonardo un progetto di modalità di lavoro in smart-working per un periodo di tempo determinato e con scadenza 30 settembre 2022.

Tale progetto interesserà – su base volontaria – un numero massimo di 2.000 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo la seguente progressione temporale in due fasi:

- sino a n. 1.000 risorse nel periodo intercorrente tra l'1 ottobre 2020 e il 30 settembre 2021;
- sino a ulteriori n. 1.000 nel periodo intercorrente tra l'1 ottobre 2021 e il 30 settembre 2022.

Perciò, al termine della prima fase (dall'1 ottobre 2020 al 30 settembre 2021) i contratti individuali di Smart Working si considerano scaduti senza dare luogo a rinnovi automatici. Nella seconda fase (dall'1 ottobre 2021 al 30 settembre 2022) saranno disponibili 2.000 posizioni di Smart Working che potranno essere richieste dai lavoratori secondo le seguenti modalità.

Per individuare il segmento di riferimento della popolazione aziendale cui destinare l'utilizzo di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, le Parti utilizzeranno il criterio delle "attività remotizzabili", nell'ambito delle quali l'Azienda si riserverà di verificarne previamente i necessari requisiti di sicurezza industriale. L'Azienda comunicherà ai candidati l'esito delle domande presentate in ordine alle verifiche, motivandone l'eventuale diniego.

Per accogliere le domande nell'ambito delle dimensioni suindicate, verrà utilizzato il criterio cronologico della presentazione delle richieste, a partire dall'1 settembre 2020, secondo determinate modalità informatiche che garantiscano evidenza dell'inserimento in graduatoria e che saranno preventivamente illustrate alle RSU e comunicate a tutta la popolazione aziendale entro il 15 luglio 2020. Nel corso dell'incontro e prima dell'apertura delle candidature, verranno illustrate alle RSU le funzioni organizzative con mansioni considerate remotizzabili e quelle escluse anche tenuto conto delle peculiarità delle lavorazioni del sito.

Tenendo conto delle caratteristiche della popolazione aziendale e ritenendo tale istituto uno strumento utile a migliorare il bilanciamento tra tempi di vita e tempi di lavoro ed a favorire situazioni personali di fragilità già previste dalla legge (v. art. 1 comma 486 legge 30 dicembre 2018 n. 145) – ed in particolare i genitori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità/paternità (art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001), genitore/genitori con figli in condizioni di grave disabilità riconosciuta ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104/1992, personale appartenente alle cc.dd. categorie protette, "care givers" (a titolo esemplificativo e non esaustivo, genitore/genitori con più di tre figli a carico; l. n. 104/192 non per assistenza) – le Parti concordano che, a livello locale, verrà valutata l'ammissibilità all'utilizzo dell'istituto di Smart Working fuori dai perimetri dimensionali individuati in precedenza, di ulteriori richieste qualora siano necessitate da tali particolari condizioni personali e/o familiari.

Allo stesso modo, eventuali criticità, anche individuali, nella assegnazione dell'istituto potranno essere analizzate a livello di Sito con le RSU.

Sono espressamente escluse dall'ambito di partecipazione al progetto Pilota le seguenti tipologie di lavoratori:

- neo assunti sino a 24 mesi dall'assunzione;
- dipendenti a tempo determinato;
- apprendisti sino al termine del periodo di apprendistato;
- dipendenti in part-time verticale;
- dipendenti il cui ruolo e le relative mansioni non rientrano tra le attività remotizzabili.

Per quanto riguarda i lavoratori destinatari dello smart working per i quali trova applicazione l'Accordo sindacale del 12 settembre 2018, le Parti concordano di considerarle fuori dal perimetro di applicazione della presente intesa atteso il permanere delle condizioni di difficoltà del territorio di Genova. Il superamento di tali condizioni di difficoltà formerà oggetto di confronto volto a individuare soluzioni condivise fra le parti firmatarie degli Accordi.

## 1.2. Modalità di accesso e di recesso

L'accesso al Progetto avverrà:

- su richiesta del dipendente interessato che sia in possesso dei requisiti definiti nel presente accordo;
- con autorizzazione del responsabile della struttura di appartenenza del dipendente, di concerto con la struttura HR di riferimento, che verrà comunicata all'interessato entro 30 giorni dalla data di presentazione della richiesta;
- a fronte di specifico accordo individuale sottoscritto ai sensi e nelle forme di cui all'art. 19, L. n. 81/2017, che - per tutto il periodo di riferimento - integrerà, ad ogni effetto, il contratto individuale di lavoro. Il singolo dipendente potrà richiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale.

Il format del suddetto accordo individuale tra azienda e dipendente, allegato al presente accordo, sarà oggetto di apposita informativa sindacale.

Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working, è ammesso il recesso - in forma scritta - dall'accordo individuale che disciplina la suddetta modalità di esecuzione della prestazione, sia da parte dell'azienda che del dipendente, entro i termini di preavviso stabiliti dall'art. 19, L. n. 81/2017. Le Parti si danno atto che costituisce giustificato motivo di recesso senza preavviso della Società dall'accordo individuale ai sensi dell'art. 19 comma 2, L. n.

81/2017, tra l'altro, la sopravvenuta adibizione del lavoratore a mansioni non remotizzabili, nonché la riscontrata inoperatività del dipendente, fatto salvo in quest'ultimo caso anche l'esercizio del potere disciplinare da parte della Società.

Le ipotesi di trasferimento del dipendente ad altra sede e/o di variazione delle attività assegnate che prevedono l'assegnazione di mansioni non remotizzabili rispetto a quelle assegnate al momento dell'accesso al Progetto configurano il venir meno dei requisiti di partecipazione al Progetto stesso.

### 1.3. Modalità di svolgimento

#### Luogo di svolgimento della prestazione lavorativa

Nelle giornate di smart-working la prestazione lavorativa potrà essere svolta:

- da altra sede e/o luogo di pertinenza o comunque nella disponibilità aziendale più prossima al luogo abituale di dimora del dipendente (c.d. hub aziendale), previa predisposizione di postazioni di lavoro dedicate;
- dalla residenza/dal domicilio del dipendente comunicati all'azienda, purché sussistano i requisiti tecnici di connettività.

In fase di prima applicazione, solo laddove siano già stati costituiti gli hub aziendali, la prestazione lavorativa potrà essere svolta prevalentemente, e comunque secondo una pianificazione individuale, da tali postazioni.

Per ragioni di riservatezza aziendale e di sicurezza, anche sotto il profilo dell'integrità fisica e della salubrità del dipendente, è fatto esplicito divieto di svolgere attività lavorativa in smart-working in locali pubblici o aperti al pubblico.

Lo svolgimento dell'attività in modalità di smart-working non comporta variazione della sede di lavoro e non configura l'istituto della trasferta.

Essa dà diritto all'erogazione del buono pasto, nei termini e secondo le modalità previsti dalla normativa aziendale vigente, esclusivamente nelle giornate in cui l'attività lavorativa è svolta in modalità di smart-working presso hub aziendale sprovvisto di servizio mensa.

#### Orario di lavoro

Le prestazioni rese in modalità smart-working saranno di norma pari a 1 giorno a settimana. Tali giorni potranno essere incrementati, ove sussistano condizioni organizzative e/o individuali che dovranno essere di volta in volta valutate dall'azienda con limiti settimanali concordati e fino a massimo 2 giorni a settimana.

Eventuali criticità individuali legate a richieste di estensione non accolte, potranno essere analizzate a livello di Sito con le RSU.

Esse dovranno essere pianificate, in accordo con il responsabile diretto e di norma con cadenza mensile, anche tenendo conto delle necessità legate alle attività dell'unità organizzativa di appartenenza del dipendente e della disponibilità delle postazioni di lavoro condivise presso gli hub aziendali.

Al fine di assicurare la necessaria continuità operativa, l'efficacia e l'efficienza della prestazione resa con la suddetta programmazione sarà suscettibile di modifiche su richiesta da parte dell'azienda con un preavviso minimo di almeno di 48 ore. Al fine di assicurare l'effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro lo stesso preavviso dovrà essere rispettato dal dipendente, qualora per motivate esigenze lo stesso dovesse richiedere una modifica della programmazione concordata.

Nel caso di allerte preannunciate dalla pubblica autorità che riguardano pericoli per l'incolumità (ad es. allerta meteo rossa), verranno prese in considerazione eventuali richieste di ripianificazione delle giornate di smart working già pianificate.

L'orario di lavoro della giornata in smart-working è quello applicato nell'unità organizzativa di appartenenza del dipendente, ivi comprese le fasce di flessibilità eventualmente in essere. La giornata in smart-working, pertanto, è equiparata – a tutti gli effetti di legge e di contratto – ad una giornata lavorativa di orario ordinario.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le modalità di effettuazione della prestazione così come definite nel presente accordo consentono al dipendente il rispetto dei limiti di orario di lavoro e dei tempi di riposo previsti dalle disposizioni di legge e di contratto.

#### 1.4. Apparecchiature tecnologiche e strumenti informatici

Gli strumenti informatici (dispositivi portatili, sim dati per la connessione alla rete aziendale, etc.) dotati delle caratteristiche tecniche necessarie per la connessione sicura agli applicativi aziendali saranno forniti al dipendente dal datore di lavoro che, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 2, L. n. 81/2017 è responsabile della loro sicurezza e del buon funzionamento.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare e custodire le apparecchiature tecnologiche assegnate con diligenza e nel rispetto delle policy aziendali in materia di dotazioni informatiche, accertandosi della loro operatività e del collegamento di rete.

Nel corso della giornata effettuata in smart-working, durante l'orario di lavoro il dipendente dovrà essere contattabile da parte dell'azienda tramite gli strumenti messi a disposizione dal datore di lavoro.

In caso di impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in smart-working, il dipendente è tenuto a segnalare tempestivamente al datore di lavoro la problematica. Qualora non sia possibile trovare una soluzione da remoto, il dipendente ed il responsabile concorderanno le modalità più consone di completamento della prestazione, ivi compreso l'eventuale rientro presso la sede aziendale di appartenenza per la parte residua della prestazione. Qualora tali impedimenti siano

determinati dalla mancanza dei requisiti tecnici di connettività relativi alla residenza/domicilio ove il dipendente svolge la prestazione lavorativa in modalità smart-working, il dipendente svolgerà la prestazione lavorativa in modalità smart-working presso la hub aziendale sino a ripristino dei requisiti di connettività.

### **Diritti e doveri del dipendente**

Il dipendente in smart-working ha diritto a vedersi applicato il trattamento economico e normativo contrattualmente previsto per i dipendenti che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali.

Il dipendente in smart working ha le medesime opportunità di accesso alla formazione ed allo sviluppo professionale dei dipendenti che svolgono prestazione lavorativa in modalità tradizionale.

Ad esso sono riconosciuti diritti sindacali previsti dalla L. n. 300/1970 nonché quanto definito dall'Accordo integrativo One Company in materia.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working il comportamento del dipendente dovrà essere improntato a principi di correttezza e buona fede anche sulla base di quanto previsto dall'art. 1 – Sez. Quarta – Titolo VII vigente CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed all'installazione di impianti.

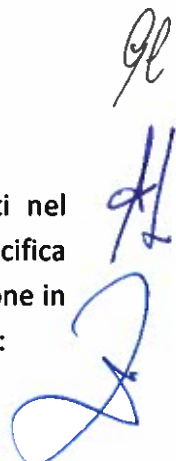
Il dipendente è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Qualora il dipendente svolga la propria prestazione in smart-working in violazione delle modalità previste dal presente Accordo nonché dall'accordo individuale, il comportamento del lavoratore sarà equiparato ad assenza ingiustificata, con ogni conseguenza anche sul piano disciplinare.

#### **1.5. Formazione**

Sarà cura dell'Azienda effettuare preventivamente, nei confronti dei dipendenti coinvolti nel Progetto pilota e delle RSU dei siti di appartenenza dei lavoratori interessati, una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le modalità tecniche di svolgimento della prestazione in modalità di smart-working, anche con specifico riferimento alle tematiche di seguito elencate:

- Prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- Gestione delle emergenze;
- Gestione degli infortuni;
- Corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche;



- Protezione dei dati aziendali, custodia e riservatezza.

## 1.6. Salute e sicurezza sul lavoro

In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro l'Azienda, preventivamente all'avvio del presente progetto, provvederà a fornire ai dipendenti interessati, un'informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità smart-working.

Restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali ed extra professionali previste in Azienda.

## 1.7. Monitoraggio

L'applicazione del presente accordo sarà oggetto di monitoraggio nell'ambito di un comitato paritetico composto dalla Direzione Aziendale e da n. 6 componenti delle Segreterie Nazionali FIM FIOM e UILM, che si riunirà entro 3 mesi dall'avvio del Progetto e successivamente su base trimestrale per verifiche intermedie volte eventualmente ad esplorare il graduale ampliamento della platea dei dipendenti potenzialmente interessati allo strumento dello smart-working.

Apposite verifiche potranno essere attivate anche a livello di sito produttivo per l'analisi di problematiche specifiche con la RSU.

## Disposizioni Finali

Tenuto conto di quanto affermato in premessa e considerata la sperimentazione avviata a livello locale per i dipendenti del sito di Genova, con l'Accordo sindacale del 12 settembre 2018, a seguito del crollo del Ponte Morandi, le Parti concordano nel ritenere utilizzabile tale istituto in tutti gli eventuali casi straordinari potenzialmente in grado di pregiudicare tanto i lavoratori quanto la regolarità delle attività produttive, al fine limitare i disagi sofferti dai lavoratori e per garantire la continuità operativa.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo, trova applicazione la Legge 22 maggio 2017, n. 81 (capo II, artt. 18-23) e s.m.i.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le prestazioni lavorative in modalità smart-working di cui al presente verbale di accordo sono utili per l'accesso agli incentivi fiscali e contributivi riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività e di efficienza.

\*\*\*

Le parti dichiarano di apporre sigla tecnica al presente documento, in coerenza con il modello condiviso di svolgimento della trattativa di rinnovo dell'Accordo integrativo One Company.