

SMART WORKING

Premessa

Lo smart working, o lavoro agile, già presente nell'Industria e non solo, ma in maniera ridotta e residuale, si è rapidamente diffuso su larga scala nell'ultimo anno ancorché in forma emergenziale, coniugando le esigenze primarie di protezione della salute delle persone con i bisogni delle imprese e dei lavoratori. Infatti la necessità di fronteggiare il rischio di contagio da Coronavirus durante il periodo caratterizzato dal picco emergenziale della pandemia Covid-19 ha spinto le Parti a sperimentare l'utilizzo del lavoro agile rispetto alla popolazione aziendale le cui attività possono essere svolte anche da remoto, coinvolgendo, quindi, un ampio perimetro di lavoratrici e lavoratori.

ART. 1 Durata e transitorietà

La disciplina transitoria individuata dal presente Capitolo avrà validità esclusivamente per il periodo emergenziale secondo quanto via via stabilito dalla normativa nazionale e comunque limitatamente al 31 dicembre 2021.

Le Parti si incontreranno entro il mese di settembre 2021 per avviare il confronto e condividere le future modalità strutturali di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Smart Working nella fase post-emergenziale in Leonardo, regolamentando, in particolare, gli aspetti collegati a:

- consenso individuale;
- durata minima e massima settimanale/mensile (numero di giornate svolte in Smart Working e on site) e relativa pianificazione/rotazione;
- fasce orarie di compresenza ed esercizio della disconnessione;
- macro-aree organizzative/attività considerate remotizzabili.

Resta inteso che, sino alla conclusione del confronto suindicato, il ricorso allo Smart Working avverrà secondo le modalità condivise e di seguito esplicitate.

ART. 2 Obiettivi

Gli obiettivi dello smart working vanno dal miglioramento organizzativo alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori, fino alla riduzione dell'inquinamento ambientale.

Lo Smart Working può supportare, in alternativa alla presenza in sede, modalità di lavoro determinate dalla diffusione di tecnologie digitali.


84

Si tratta di una modalità lavorativa caratterizzata dalla flessibilità nella gestione dei tempi e dei luoghi di lavoro, che dovrà comunque essere orientata alla collaborazione tra le persone e all'inclusione.

Le Parti condividono la volontà di valorizzare, in tale fase transitoria, tutto quanto già sperimentato nel periodo più critico dell'emergenza pandemica, definendo un quadro basilare di principi e regole condivise che possano:

- coniugare, da un lato, le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro espresse dai dipendenti e dall'altro le attività dell'impresa;
- proseguire nelle azioni di miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente lavorativo, anche attraverso l'introduzione di modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa;
- 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) e garantire la salute e la sicurezza delle persone attraverso l'idoneo distanziamento e la piena efficienza delle attività operative;
- assicurare il coinvolgimento e l'inclusione di tutti i dipendenti, rafforzandone il senso di responsabilità; permette inoltre di dare un contributo fattivo alla gestione degli impatti ambientali sui territori (ad es. riduzione delle emissioni dei gas di scarico), costituendo una buona pratica di responsabilità sociale.

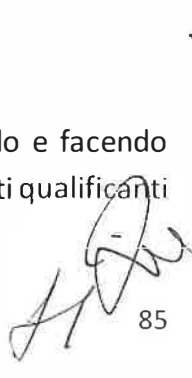
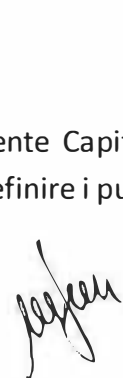
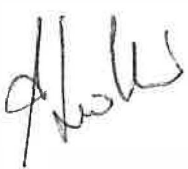
ART. 3 Destinatari

Le Parti concordano che per individuare il segmento di riferimento della popolazione aziendale cui è destinato l'utilizzo di tale possibilità di svolgimento della prestazione lavorativa per l'anno 2021, si utilizza il criterio delle "attività remotizzabili", in continuità con quanto sperimentato durante la fase di emergenza.

Resta confermato che saranno da considerarsi non compatibili o parzialmente compatibili alla remotizzazione alcune situazioni che per peculiarità di attività o di contingenza evidenzino specifici elementi di incompatibilità anche solo temporanea o transitoria in relazione ad oggettive esigenze tecnico-produttive organizzative e/o gestionali (a titolo esemplificativo e non esaustivo: periodo di induction/affiancamento di lavoratori neoassunti, ruoli di responsabilità che richiedano il coordinamento *onsite* di risorse, ecc.).

ART. 4 Flessibilità della prestazione e modalità di esecuzione

Tenendo conto della transitorietà della disciplina contenuta nel presente Capitolo e facendo riferimento agli obiettivi condivisi in premessa, le Parti concordano di definire i punti qualificanti dell'utilizzo di tale modalità lavorativa in Azienda.



85

1. Luogo e tempo della prestazione lavorativa in Smart Working

Nelle giornate di smart working, di norma concordate fra i dipendenti interessati e i propri responsabili diretti, la prestazione lavorativa potrà essere svolta:

- dalla residenza/dal domicilio o da altra sede privata, anche nella disponibilità temporanea del dipendente, comunicati all'azienda, purché sussistano i requisiti tecnici di connettività e di idoneità per la sicurezza e la riservatezza aziendale delle informazioni e dei dati trattati;
- 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.

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.

Essendo lo smart working una modalità di svolgimento della prestazione da remoto, le Parti, valorizzando quanto sperimentato durante la fase emergenziale, confermano che nella stessa giornata i dipendenti potranno svolgere la prestazione lavorativa in parte in presenza ed in parte in modalità agile, previo accordo con il proprio responsabile.

Le giornate di smart working sono programmate in accordo con il responsabile diretto, con un preavviso coerente con le esigenze organizzative aziendali e del lavoratore interessato, tenendo conto di tutte le necessità connesse all'attività del team di lavoro e all'equilibrata distribuzione complessiva delle giornate di lavoro agile nell'arco della settimana, bilanciando giornate di lavoro da remoto o in presenza all'interno dei team; in ogni caso alla luce della progressiva evoluzione del fenomeno emergenziale e della relativa regolamentazione normativa saranno altresì valutate particolari esigenze individuali di rimodulazione dell'alternanza delle giornate lavorative in Smart Working ed in presenza garantendo, nel rispetto delle norme in tema di distanziamento e compresenza, la possibilità per tutti i lavoratori di un'equilibrata alternanza del lavoro in modalità smart working ed in presenza.

Eventuali motivi ostativi all'accoglimento delle richieste di svolgimento della prestazione nelle due differenti modalità, potranno essere discusse a livello di Sito anche con l'assistenza dei lavoratori interessati da parte delle RSU qualora richiesto.

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, le Parti concordano che, a livello locale, verrà garantita la possibilità di lavorare in modalità smart working alle categorie di lavoratrici e



lavoratori le cui richieste sono necessitate da particolari condizioni personali e/o familiari. Allo stesso modo, eventuali criticità nella assegnazione dell'istituto potranno essere analizzate a livello di Sito.

2. Diritti e tutele

Ai lavoratori in modalità agile sono riconosciute le tutele in riferimento ai tempi di lavoro e di riposo nonché, quando inquadrati in livelli non direttivi, i limiti di durata massima della prestazione giornaliera e settimanale previsti dalla legge n. 81/2017 e dai CCNL.

La giornata in smart working è equiparata – a tutti gli effetti di legge e di contratto – ad una giornata lavorativa di orario ordinario.

Per le Parti, l'Organizzazione del lavoro in modalità smart working comporta il coinvolgimento diretto di tutti i lavoratori, a qualsiasi livello organizzativo, indipendentemente dal luogo e dal tempo di svolgimento di dette attività.

Per questi motivi, le Parti concordano che in relazione alle specificità delle attività svolte dalle funzioni aziendali interessate presso le varie Divisioni/Società – fermo restando quanto previsto dall'art. 19 della Legge 81/ 2017 –, che le modalità di disconnessione saranno concordate fra dipendente interessato ed il proprio responsabile diretto.

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 i diritti sindacali previsti dalla L. n. 300/1970, dal vigente CCNL, nonché quanto definito dall'Accordo integrativo One Company in materia. Al riguardo Leonardo si impegna a predisporre strumenti idonei a garantire l'esercizio dei diritti previsti dalle leggi e dagli accordi sopra indicati.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working, il comportamento del dipendente dovrà essere improntato a principi di correttezza e buona fede, anche considerando pienamente applicabili al lavoro svolto in modalità agile le norme previste per il lavoro svolto in presenza dall'art. 1 – Sez. Quarta – Titolo VII vigente CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed all'installazione di impianti e dallo Statuto dei Lavoratori.

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.



87

Leonardo fornirà apposita formazione in merito al lavoro agile, sia ai responsabili che a tutti i dipendenti interessati, al fine di costruire un ambiente idoneo alla collaborazione a distanza, migliorando la comunicazione, garantendo un comportamento on-line rispettoso delle esigenze organizzative e personali.

Al riguardo, la progettazione e l'attivazione di tali iniziative formative saranno oggetto di specifici approfondimenti da parte della Commissione Formazione prevista dal Capitolo "Addestramento, Formazione e crescita professionale" dell'integrativo aziendale.

Sarà cura dell'Azienda effettuare nei confronti dei dipendenti coinvolti, ed informando le RSU/RLS dei siti di appartenenza, 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:

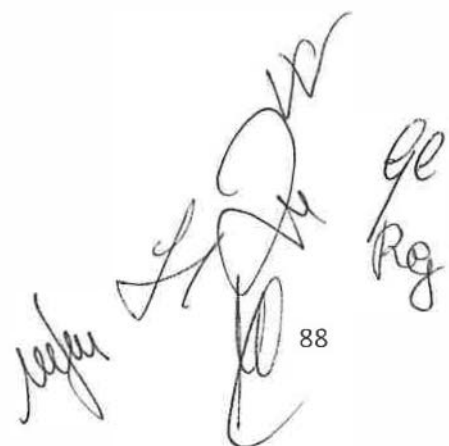
- Prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- Gestione delle emergenze;
- Gestione degli infortuni;
- Corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche;
- Protezione dei dati aziendali, custodia e riservatezza.

3. Salute e sicurezza sul lavoro

In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro l'Azienda 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.

Le Parti si impegnano ad approfondire le tematiche legate ai rischi connessi direttamente e/o indirettamente alla modalità di lavoro agile e concordano di attivare per tali tematiche la Commissione Safety prevista dal Sistema di Relazioni Industriali.



88