



## Integrativo Leonardo

### Raggiunta l'intesa sui Capitoli Smart-working e Formazione

Nelle giornate del 22 e 23 gennaio è stata posta la firma tecnica dalle Segreterie nazionali di Fim, Fiom, Uilm e la Direzione aziendale Leonardo, sui capitoli Smart-working e Formazione alla presenza delle RSU delle delegazioni nazionali trattanti.

L'intesa prevede un consistente aumento della platea dei lavoratori Leonardo che potranno accedere alla modalità di lavoro in Smart-working, mentre per la Formazione, oltre alla riconferma del diritto individuale, migliorativo rispetto a quanto previsto dal CCNL, vengono ampliate le possibilità di accesso ai pacchetti formativi, sia per gli operai che per gli impiegati, aumentando il confronto nazionale e territoriale con le RSU nella definizione dei fabbisogni e sulle verifiche finali rispetto agli obiettivi raggiunti.

Per quanto riguarda la modalità Smart-working finisce il periodo di sperimentazione previsto dai precedenti accordi nazionali, diventando una forma strutturale nella gestione dell'orario di lavoro con i seguenti numeri:

□ **dal 1 Ottobre 2020 e fino al 30 settembre 2021 potranno usufruirne 1.000 lavoratrici e lavoratori;**

□ **dal 1 Ottobre 2021 e fino al 30 settembre 2022 potranno usufruirne 2.000 lavoratrici e lavoratori.**

Oltre ai numeri sopraelencati potranno accedere in aggiunta allo strumento anche le lavoratrici e i lavoratori di Leonardo con le seguenti condizioni:

□ **genitori nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo per congedo maternità/paternità;**

□ **genitori con figli in condizione di grave disabilità (legge 104/1992);**

□ **lavoratrici e lavoratori con legge 104/1992 non per assistenza;**

□ **genitori con più di 3 figli a carico.**

Inoltre si è concordato che ulteriori necessità per condizioni particolari familiari o personali saranno oggetto di confronto con le RSU a livello di sito.

**Le lavoratrici e i lavoratori di Genova**, attualmente destinatari di un accordo di sito sullo Smart-working sottoscritti a seguito del crollo del ponte Morandi, saranno fuori dal perimetro dall'accordo nazionale. Per loro **verranno mantenuti gli accordi in essere** fino al perdurare delle condizioni di difficoltà, impegnando **le Parti a trovare soluzioni condivise** qualora venissero meno i requisiti.

Per accogliere le domande verrà utilizzata una modalità informatica che consenta di dare evidenza al lavoratore della posizione in graduatoria, rispettando per l'assegnazione il criterio cronologico della domanda.

Coloro che potranno accedere allo Smart-working sono tutti i lavoratori con attività remotizzabili.

**Entro il 15 luglio 2020** a livello di sito verranno comunicate alle RSU le modalità informatiche per la presentazione delle domande, che partiranno a far data **dal 1 settembre 2020**, insieme alle mansioni considerate remotizzabili e quelle escluse, tenendo conto delle peculiarità di sito.

L'azienda comunicherà ai candidati l'accoglimento o meno della domanda, motivando le ragioni in caso di diniego.

Eventuali criticità anche individuali nell'assegnazione saranno oggetto di confronto con le RSU di sito.

Le giornate massime di utilizzo saranno di 1 giorno a settimana, eventualmente incrementate ad un massimo di 2 giorni a settimana qualora ne sussistano le condizioni.

Eventuali criticità individuali legate all'incremento dei giorni nella settimana saranno oggetto di confronto con le RSU di sito.

La modalità Smart-working assegnata in caso di cambio di sede o variazione di attività, verrà meno nel qual caso la nuova attività svolta non sia remotizzabile.

Per il capitolo sulla Formazione viene rafforzato il diritto individuale da parte delle lavoratrici e del lavoratore di accedere a corsi di formazione a prescindere dalla formazione svolta dagli stessi su iniziativa aziendale. Pertanto vengono mantenute le 16 ore fino al 6° livello e le 32 ore annuali per i 7° livelli e i Quadri già previste nell'accordo precedente, migliorando tuttavia le condizioni del CCNL, il quale prevede il diritto per il lavoratore solo nel qual caso l'Azienda non svolga attività formativa, con un numero di ore inferiore rispetto all'accordo Leonardo e nell'arco del triennio e non annualmente.

Inoltre, pur mantenendo le peculiarità della Commissione Formazione a livello Nazionale, viene istituita in via sperimentale per la vigenza dell'integrativo una Commissione paritetica di Divisione/Azienda composta da 1 RSU Fim, Fiom, Uilm per ogni sito, al fine di rendere più efficaci i processi e al contempo definire i fabbisogni e le iniziative formative nelle varie realtà rispetto alle esigenze e alle peculiarità presenti in Leonardo.

Tali percorsi scelti e condivisi in quest'ultima Commissione saranno oggetto di verifica e confronto a livello di sito con le RSU e l'Azienda. Attraverso la compilazione di appositi verbali che verranno trasmessi alla Commissione nazionale, sarà possibile verificare l'efficacia e gli obiettivi raggiunti rispetto alla formazione a livello territoriale.

Infine all'interno della formazione in Alternanza Scuola-Lavoro con gli istituti scolastici di Istruzione Secondari Superiori, verrà inserito nel percorso formativo un momento nel quale verranno illustrati i temi del diritto al lavoro e le relazioni industriali. Analogamente anche per i neo assunti al momento dell'ingresso in Leonardo verrà attivato un percorso formativo e informativo sulle relazioni sindacali condiviso tra le Parti.

Come Fiom-Cgil riteniamo positivo l'avanzamento delle intese nell'integrativo Leonardo, rimangono tuttavia ancora sul tavolo dei capitoli importanti da affrontare che riguardano tutte le lavoratrici e i lavoratori. Con l'intento di comprendere se vi siano le condizioni per giungere alla sottoscrizione complessiva dell'integrativo Leonardo One Company, le Parti hanno calendarizzato una serie di incontri dal 25 febbraio al 28 febbraio prossimi.

Se in quelle date si arrivasse alla sottoscrizione dell'intesa, inizieranno le assemblee e il percorso referendario per la validazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori del contratto di 2° livello in Leonardo.

*Roma, 24 gennaio 2020*

**Fiom-Cgil nazionale**