

**Verbale di Accordo**  
**per l'introduzione di un modello di Smart Working strutturale in Leonardo**

Il giorno 8 marzo 2022 si sono incontrati, presso la sede di Unindustria Roma, la Direzione *People & Organization* di Leonardo, assistita da Unindustria Roma, e le Segreterie Nazionali di FIM Fiom e UILM unitamente al Coordinamento Sindacale Nazionale Leonardo e le Segreterie Territoriali (di seguito, disgiuntamente, "l'Azienda/Leonardo", "le OO.SS./il Sindacato" e, congiuntamente, "le Parti"), come previsto dall'articolo 6 Sezione Prima del vigente Contratto Integrativo Aziendale 2021-2022, e tenendo conto delle pattuizioni di cui alla Sezione Terza, titolo II dello stesso e dell'evoluzione normativa in tema di lavoro agile legata agli andamenti dell'emergenza pandemica.

**Premesso che**

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

Lo Smart Working può inoltre supportare il processo di evoluzione dell'organizzazione e del modo di lavorare determinato dalla diffusione di tecnologie digitali, presupponendo altresì un cambiamento culturale per consentire la coniugazione del lavoro tradizionale con una più moderna fattispecie di lavoro orientato per obiettivi e risultati già assegnati a inizio attività.

Si tratta, infatti, di una tipologia di organizzazione del lavoro caratterizzata dalla flessibilità nella gestione dei tempi e dei luoghi di lavoro, comunque orientata alla collaborazione tra le persone e all'inclusione, che può rappresentare:

- **una leva di inclusione** in quanto utile a migliorare il *work-life balance* di tutti i colleghi interessati: permette di migliorare il tradizionale modello delle *long working hours* e potenzia l'equità di genere nei percorsi di carriera/sviluppo non considerando la presenza come solo elemento qualificante, anche agevolando la gestione di alcune categorie (ad es. migliore gestione delle disabilità, della genitorialità e del lavoro di cura, etc.);
- **un modello di organizzazione del lavoro** che coniuga la maggior autonomia, nell'ambito di un rapporto fiduciario tra dipendente e responsabile, consentendo un maggiore orientamento verso gli obiettivi già assegnati a inizio attività, facilitando **l'integrazione, anche rispetto ai colleghi di altre Nazionalità;**
- **uno strumento aziendale di attraction e retention:** il lavoro agile può essere utilizzato come strumento virtuoso a sostegno di situazioni soggettive proprie di alcune categorie di persone (ad es. dipendenti impegnati in lavoro di cura, genitori, etc.), così come essere rivolto soprattutto verso le fasce più giovani e per competere, sia nella fase di recruiting che in quella di gestione del rapporto di lavoro, in alcune aree geografiche/metropolitane con presenza di realtà aziendali con forte vocazione allo SW.

Le Parti condividono la volontà di rendere strutturale, attraverso questa fase sperimentale, all'interno dell'organizzazione aziendale l'utilizzo dello Smart Working quale modalità integrativa e non sostitutiva al lavoro in presenza, anche in vista della definitiva risoluzione delle problematiche legate all'emergenza pandemica che ne hanno accelerato l'esperienza di utilizzo negli ultimi due

anni ed in coerenza con quanto disciplinato dal vigente CCNL e dal Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021 sottoscritto tra le Parti Sociali e promosso dal Min. Lav.

Per tale motivo, le Parti intendono proseguire l'implementazione di tale utilizzo nel corso del 2022, valorizzando e integrando quanto già sperimentato nel periodo più critico dell'emergenza pandemica e definendo un quadro basilare di principi e regole condivise tra le Parti che possano:

- coniugare, da un lato, le esigenze di **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** espresse dai dipendenti – anche attraverso le survey lanciate dall'azienda – e dall'altro l'interesse dell'impresa ad adottare modalità di lavoro funzionali ad incrementare produttività e competitività;
- 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 deve coniugare con il raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei risultati;
- **assicurare il coinvolgimento e l'inclusione** dei dipendenti, rafforzandone il senso di responsabilità. Tale modalità di organizzazione del lavoro permette inoltre di dare un contributo fattivo alla gestione degli **impatti ambientali** sui territori, costituendo una buona pratica di responsabilità sociale.

**Tutto ciò premesso e considerato,**

le Parti, nel condividere l'obiettivo di introdurre e sviluppare progressivamente una nuova modalità lavorativa *agile* all'interno dei processi aziendali per renderla parte integrante dell'organizzazione del lavoro, non sostitutiva del lavoro svolto in presenza, intendono definire un primo modello Leonardo riguardante le modalità di utilizzo dello Smart Working nel 2022 nelle varie dimensioni organizzative, prevedendo un set di regole comuni e stabilendo percentuali di utilizzo minimo / massimo, nell'ambito delle quali individuare quelle corrispondenti alle specifiche esigenze Aziendali/Divisionali/locali in relazione alle diverse tipologie di attività.

In ottica di un graduale miglioramento e/o di implementazione delle regole definite nel presente Verbale, le Parti concordano altresì di monitorarne l'evoluzione tramite incontri mensili o su richiesta di una delle parti, a livello locale fra Sito/Azienda e RSU, ed a livello nazionale tramite periodici incontri fra l'Azienda e le Segreterie Nazionali delle OO.SS.

Tale sistema è volto a massimizzare l'esperienza complessivamente maturata attraverso varie estrinsecazioni all'interno del perimetro aziendale nel corso degli ultimi quattro anni, in coerenza con il modello aziendale di relazioni sindacali sempre più proattivamente orientato al metodo della contrattazione d'anticipo, ed anche in vista della futura ridefinizione del quadro normativo di riferimento e del completo superamento del fenomeno pandemico, attraverso:

- l'esame delle % di utilizzo da parte della popolazione target al fine di valutare la coerenza del modello rispetto al raggiungimento degli obiettivi dichiarati in premessa che qualificano il modello di SW in oggetto;

- l'analisi delle tipologie di richieste di ampliamento del n° di giornate di utilizzo dello SW al fine di individuare, a livello locale, possibili criteri di accoglimento per aree/attività omogenee anche con riferimento all'applicazione di tale modello;
- la condivisione dei feedback pervenuti alle Parti sia da parte delle Strutture Organizzative Aziendali sia da parte della popolazione interessata, al fine di valutarne il livello di aderenza rispetto agli obiettivi aziendali ed alle esigenze delle persone interessate;

Tenendo conto della transitorietà della disciplina contenuta nel presente Accordo valido per l'anno 2022 e comunque fino alla sottoscrizione di nuovo accordo, e con riferimento agli obiettivi condivisi in premessa, le Parti concordano di definire i punti qualificanti dell'utilizzo di tale modalità lavorativa in Azienda.

### ART. 1 Ambito di applicazione

Le Parti, nella consapevolezza che tutte le funzioni aziendali sono accomunate dalla *mission* di supportare i processi produttivi ed i *core businesses* aziendali, concordano che per individuare il segmento di riferimento della popolazione aziendale cui è destinato l'utilizzo di tale possibilità di svolgimento della prestazione lavorativa, si utilizza il criterio della "remotizzabilità" delle attività – in relazione alle esigenze organizzative e produttive come sperimentato durante le varie fasi connesse all'emergenza pandemica – utile a determinare la modulazione delle attività come definita nell'art. 2 che segue.

L'adesione allo Smart Working, presupponendo un pieno allineamento fra le esigenze aziendali e le volontà individuali del singolo dipendente, avviene su base volontaria attraverso la condivisione tra collaboratore e responsabile delle pianificazioni nell'ambito dei limiti di seguito definiti.

Si allega al presente accordo il fac-simile dell'accordo individuale che recepisce le regole riportate nei successivi articoli, da sottoscrivere tra il/la lavoratore/lavoratrice e l'azienda, al momento dell'adesione alla modalità Smart Working.

### ART. 2 Pianificazione delle giornate lavorate in modalità Smart Working

Le Parti, valorizzando quanto sperimentato durante la fase emergenziale, confermano che 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 e bilanciando giornate di lavoro da remoto o in presenza all'interno dei team, in base ad una pianificazione mensile, ferma restando la sostanziale omogeneità nella pianificazione dell'alternanza di giornate in Smart Working ed in presenza nell'ambito delle attività eseguite dai team di lavoro in considerazione delle esigenze organizzative e produttive.

In ciascuna settimana lavorativa verrà garantito lo svolgimento della prestazione lavorativa, a giornata intera, di norma, fino ad un massimo di otto giornate al mese, estensibile fino a dieci

giornate per determinati settori/tipologie di attività che se non utilizzate non potranno essere recuperate nei mesi successivi.

A livello locale potrà essere identificata – in specifici incontri con le RSU, possibilmente entro il 31 marzo p.v. – l'associazione fra le macro-attività ed il limite massimo di giornate, garantendo la sostanziale omogeneità fra il suddetto limite massimo e le caratteristiche delle attività stesse.

La programmazione individuale oggetto delle intese fra i responsabili ed i collaboratori interessati potrà essere oggetto di verifica, su richiesta delle RSU, al fine di salvaguardare l'omogeneità applicativa suindicata.

Resta confermato che saranno da considerarsi non compatibili o parzialmente compatibili alla remotizzazione alcune realtà organizzative e/o situazioni contingenti che per peculiarità di attività o di circostanze evidenzino specifici elementi di incompatibilità anche solo temporanea o transitoria in relazione ad oggettive esigenze organizzative, tecnico-produttive e/o gestionali, come a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- periodi coincidenti con l'approssimarsi di consegne, delivery, etc.
- necessità di collaudi in presenza,
- momenti di integrazione prodotto,
- ruoli di responsabilità che richiedano il coordinamento *onsite* di risorse,
- eventuali richieste del cliente che possono rendere necessari *effort* produttivi e organizzativi che richiedano maggiore vicinanza al business e presidio anche fisico dei processi,
- periodo di *induction*/affiancamento di lavoratori neoassunti.

Eventuali situazioni di picchi di attività da gestire in presenza, potranno determinare la rimodulazione flessibile, nel mese successivo, della distribuzione delle giornate in Smart Working, fermo restando il limite massimo mensile suindicato.

Al fine di assicurare la necessaria continuità operativa, l'efficacia e l'efficienza della prestazione resa, resta ferma la facoltà per l'Azienda, in caso di esigenze eccezionali e urgenti, di richiedere la presenza in sede dei lavoratori anche al di fuori della programmazione settimanale, ovvero durante la stessa giornata svolta in modalità Smart Working, previa comunicazione a cura dei responsabili e/o dei soggetti di volta in volta deputati con il maggior preavviso possibile in considerazione delle circostanze del caso e comunque non inferiore a 24/48 ore.

Ciascuna delle Parti firmatarie dell'Accordo individuale potrà recedere dal modello di lavoro in smart working di cui al presente accordo ovvero richiedere di modificare le pattuizioni individuali circa il numero di giornate di alternanza di lavoro in presenza e da remoto, nel rispetto di un termine di preavviso non inferiore di 30 giorni e secondo quanto previsto dalla l. n. 81/2017.

### ART. 3 Luogo di svolgimento della prestazione in modalità agile

Nello svolgimento dell'attività lavorativa in Smart Working il dipendente può scegliere liberamente il luogo, non al di fuori del territorio nazionale, dal quale prestare la propria attività lavorativa, purché

- tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza e di responsabilizzazione
- risponda ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e purché funzionale al diligente adempimento della prestazione ed al puntuale perseguimento del risultato lavorativo convenuto.

Il luogo di svolgimento delle attività lavorative in modalità agile non deve poter mettere a rischio la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento delle mansioni, l'incolumità psico-fisica del lavoratore, e risponda ai parametri di sicurezza sul lavoro come indicati dall'azienda, dalle normative contrattuali e così come riportato anche nell'accordo individuale (ad es., locali pubblici o aperti al pubblico).

#### ART. 4 Diritti e doveri

Ai lavoratori in modalità agile sono applicabili le previsioni in materia di orario di lavoro e di riposo previste dalla legge e dalla vigente normativa contrattuale.

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 da 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,

La bacheca elettronica e gli strumenti/sistemi informatici saranno resi disponibili alle OO.SS. da parte dell'Azienda entro il prossimo 30 giugno.

La gestione della bacheca elettronica sarà a cura delle RSU, le quali nomineranno un componente, ed un sostituto qualora necessario, per ogni Organizzazione sindacale (RSU/Struttura territoriale) incaricato di inserire documentazione sindacale così come previsto dalle normative vigenti.

Le Parti convengono, altresì, di individuare specifiche soluzioni tecnologiche e informatiche, fornite dall'Azienda, utili alla fattiva organizzazione da remoto delle Assemblee sindacali, delle riunioni delle RSU e delle tipiche attività sindacali previste dalla legge, consentendo il raggiungimento di tutti i lavoratori.

Essendo lo smart working una modalità di svolgimento della prestazione quotidiana basata sulla cultura della corresponsabilizzazione e della fiducia nel raggiungimento degli obiettivi già assegnati per l'attività svolta, 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, comprese le disposizioni di cui all'art. 4 dello stesso.

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, utilizzando le dotazioni e gli strumenti messi a disposizione dall'azienda.

#### ART. 5 Tempo di lavoro e disconnessione

Per le Parti, l'organizzazione del lavoro in modalità smart working comporta il coinvolgimento diretto di tutti i lavoratori che eseguono attività remotizzabili, a qualsiasi livello organizzativo, nel raggiungimento degli obiettivi relativi alle attività quotidiane, indipendentemente dal luogo e dal tempo di svolgimento di dette attività.

Per questi motivi, in relazione alle specificità delle attività svolte dalle funzioni aziendali interessate presso le varie Divisioni/Società, le Parti concordano che – fermo restando quanto previsto dall'art. 19 della Legge 81/ 2017 – le modalità di disconnessione, di seguito esplicitate, siano riferite a comportamenti caratterizzati dal senso di responsabilità del singolo lavoratore, dei colleghi e dei responsabili.

In coerenza con i principi caratterizzanti il lavoro agile, il dipendente dovrà rendersi disponibile/contattabile nell'arco temporale previsto per il lavoro in presenza, ferma restando la facoltà di gestire autonomamente l'organizzazione del proprio tempo e dell'orario di lavoro nella esecuzione delle attività.

Il dipendente durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, dovrà assicurarsi di essere nelle condizioni (anche tecniche) di ricevere telefonate ed e-mail, e dovrà pertanto accertarsi di trovarsi in luogo idoneo a garantire la ricezione e la risposta.

Nell'ottica di promuovere il benessere e la conciliazione vita e lavoro dei dipendenti favorendo il rispetto del confine tra gli spazi personali e quelli professionali, al Dipendente non è richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa né di rispondere a mail, telefonate ed altri messaggi, dalle ore 19:30 alle ore 08:00 (Periodo di Disconnessione).

Anche al fine di organizzare efficientemente le attività all'interno dei team, resta inteso che durante le normali interruzioni temporanee e/o condivise fra dipendente e responsabile (ad esempio: in pausa pranzo o in orari normalmente non considerabili orario di lavoro), il lavoratore non sarà tenuto a ricevere e/o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali.

Durante la giornata lavorativa svolta in modalità agile, il responsabile diretto non potrà richiedere e/o autorizzare maggiori prestazioni di lavoro.

Tenendo conto degli obiettivi di maggiore flessibilizzazione dei tempi di lavoro, come declinati dalla disciplina di cui all'articolo 3 "Compensazioni Orarie", Sezione Terza - Titolo III "Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro" del C.I.A. 2021-2022, lo Smart Working può interessare esclusivamente giornate intere e il monte ore mensile

di 16/24h, come previsto dal suindicato art. 3 C.I.A., viene riproporzionato – a consuntivo – in ragione del numero di giornate svolte in presenza.

Essendo lo Smart Working equiparato al lavoro in presenza, lo svolgimento di tale modalità lavorativa non può sostituire le ferie e gli altri istituti previsti per la copertura di esigenze individuali secondo le pattuizioni collettive di volta in volta applicabili ed in base ai piani individuali usualmente comunicati da HR agli interessati.

La cumulabilità, nella stessa giornata, dello smart-working con l'istituto delle ferie, dei PAR/Conto Ore, dei permessi contrattuali e di legge – seguendo le regole e le prassi vigenti relativamente alle modalità di fruizione (inserimento a sistema, comunicazioni, etc.) – garantirà la possibilità di soddisfare le esigenze individuali alla base della fruizione di tali istituti con l'utilizzo dello Smart Working.

#### **ART. 6 Smart Working come leva di inclusione e benessere organizzativo**

Nella consapevolezza dell'importanza del principio fondamentale di pari opportunità e non discriminazione, le Parti considerano lo Smart Working come una leva di inclusione e sostegno ad alcune situazioni soggettive proprie di talune categorie di persone.

In particolare, l'utilizzo dello Smart Working potrà essere calibrato in favore di un maggior supporto verso i lavori di cura. Al riguardo, a fronte di idonea documentazione comprovante tali incombenze in capo ai dipendenti richiedenti (ad es. minore convivente iscritto a scuola, familiare convivente portatore di handicap, etc.) le lavoratrici ed i lavoratori interessati hanno a disposizione, ulteriori n. 2 ore giornaliere di disconnessione, non cumulabili in giornate diverse, che possono essere utilizzate, previa comunicazione al proprio responsabile, in qualsiasi momento della giornata al netto delle fasce di disconnessione aziendale di cui al terzo comma dell'art. 5 che precede.

Con riferimento all'art. 5 che precede, la disconnessione ivi disciplinata potrà essere utilizzata da tali lavoratori entro uno spettro orario più ampio e, in particolare, dalle 18:30 alle 09:00.

Tenendo conto di quanto convenuto nel C.I.A. 2021-2022 in tema di tutela ed inclusione delle diversità, l'Azienda avrà cura di assicurare il rispetto della parità di genere nell'accesso alla modalità di utilizzo dello Smart Working.

L'Azienda avrà altresì cura di facilitare l'accesso alla nuova modalità ai lavoratori che svolgono attività anche parzialmente remotizzabili in condizioni di particolare necessità, quali a titolo esemplificativo, genitori di figli in età scolastica, dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità, dipendenti che assistono portatori di handicap in situazione di gravità, genitori e/o figli in condizioni non autosufficienza, etc.

Le Parti concordano altresì di favorire il coordinamento delle prestazioni rese in presenza e da remoto da parte dei genitori che siano entrambi dipendenti dell'Azienda, ferme restando le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

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 particolare fragilità, le Parti concordano che, a livello locale, verrà agevolato e massimizzato il ricorso allo smart working alle categorie di lavoratrici e lavoratori che svolgono

attività anche parzialmente remotizzabili 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 alla presenza di RSU su richiesta del lavoratore.

#### ART. 7 Formazione e comunicazione

Nel mese di giugno 2020 Leonardo ha lanciato una People Survey indirizzandola a tutti i dipendenti interessati in prima persona dallo smart working, allo scopo di instaurare un canale di ascolto privilegiato per comparare «il percepito rispetto all'agito» in merito alle iniziative messe in atto dall'Azienda per gestire la situazione di emergenza Covid-19.

A valle dell'iniziativa e dei risultati ottenuti, è emersa una forte richiesta di formazione per poter essere maggiormente efficaci in un contesto di smart working strutturale.

Perciò, 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 ed incentivando l'evoluzione della cultura aziendale verso il raggiungimento di obiettivi individuali/collettivi/di team e della funzione di appartenenza.

Per rispondere ai bisogni emersi, verranno proposti tre percorsi formativi utili a rinforzare la consapevolezza dei partecipanti ed a fornire utili skill per il potenziamento delle competenze di lavoro da remoto: un percorso dedicato a tutti i collaboratori e due per gestori di risorse in quanto *ambassador* e facilitatori del processo.

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.

Al riguardo, il monitoraggio e la progettazione di tali iniziative formative possono essere oggetto di specifici approfondimenti da parte della Commissione Formazione prevista dal Capitolo "Addestramento, Formazione e crescita professionale" del vigente contratto integrativo aziendale.

#### ART. 8 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 scritta sui rischi generici e sui rischi specifici connessi all'effettuazione

della prestazione lavorativa in modalità smart working, parte integrante del presente accordo e ferme restando le norme di legge e di contratto in materia di salute e sicurezza.

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 Capitolo del Contratto Integrativo Aziendale 2021-2022 riguardante il sistema di Relazioni Industriali.

**ART. 9 Decorrenza e durata**

Il presente accordo avrà decorrenza dal 1 aprile 2022 e fino al 31 dicembre 2022 e comunque per tutto il periodo di vigenza del Contratto Integrativo Aziendale Leonardo sottoscritto fra le Parti il 21 maggio 2021 essendone parte integrante e per l'effetto sostituendo il capitolo "Smart Working" di cui alla sezione terza titolo III.

Le Parti concordano che il presente accordo si ritiene rinnovato automaticamente alla scadenza naturale. Le parti, al riguardo, nell'ambito della negoziazione del secondo livello, valuteranno tutte le possibili evoluzioni della disciplina di cui al presente Accordo, inclusi i riflessi sulla popolazione non interessata dallo stesso.

Eventuali problematiche di interpretazione del presente accordo che dovessero insorgere nella fase applicativa dello stesso, saranno oggetto di esame tra le Parti a livello nazionale/divisione/sito.

Per quanto non esplicitamente disposto nel presente accordo, si rimanda alle norme di legge e di Contratto in materia di disciplina del rapporto di lavoro

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Leonardo s.p.a.

p. le Segreterie Nazionali Fiom Fim Uilm

p. Unindustria Roma

p. il Coordinamento Nazionale RSU e le Segreterie Territoriali

*BB*

*cu*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*lmm*

*CL*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures for Leonardo s.p.a.]*

*[Handwritten signatures for Fiom Fim Uilm]*

*[Handwritten signatures for Unindustria Roma]*

*[Handwritten signatures for RSU and Territorial Secretariats]*

**ALLEGATO: Fac-simile di Accordo Individuale Smart Working**

In considerazione dell'Accordo sindacale sullo Smart Working sottoscritto il giorno 8 marzo 2022 da Azienda e Organizzazioni Sindacali, con la stipula del presente accordo Lei potrà lavorare anche in Smart Working, un modello organizzativo flessibile che consenta alle persone di conciliare meglio le esigenze personali con quelle professionali.

Prestando il Suo consenso e sottoscrivendo il presente documento (di seguito definito "Accordo") Lei si impegna nei confronti di Leonardo S.p.A. (di seguito definita "Azienda"), al rispetto di tutte le regole e gli adempimenti previsti da detto Accordo individuale e dall'Allegato 1 Verbale di Accordo sindacale dell'8 marzo 2022, che forniscono le linee guida per l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali e le procedure di accesso e di svolgimento dello Smart Working, secondo la pianificazione mensile concordata con il Suo responsabile diretto ai sensi e per gli effetti della disciplina pattizia sotto indicata.

Il presente Accordo individuale è da restituire alla scrivente debitamente sottoscritto entro 5 (cinque) giorni dal ricevimento.

L'Accordo ha effetto a partire dall'1 aprile 2022 e per la durata prevista dall'Accordo sottoscritto l'8 marzo 2022 fra Azienda e OO.SS., alle condizioni di seguito richiamate e disciplinate dagli articoli di seguito riportati:

- Art. 1: Ambito di applicazione;
- Art. 2: Pianificazione delle giornate in modalità Smart Working;
- Art. 3: Luogo di svolgimento della prestazione in modalità agile;
- Art. 4: Diritti e Doveri;
- Art. 5: Gestione del tempo di lavoro;
- Art. 6: Smart Working come leva di inclusione e benessere organizzativo;
- Art. 7: Formazione e comunicazione;
- Art. 8: Salute e Sicurezza sul lavoro.

Con la sottoscrizione del presente Accordo individuale, inoltre, Lei riceve e recepisce, in ogni sua parte l'Accordo sindacale Smart Working dell'8 marzo 2022 e l'informativa sulla salute e sicurezza per i lavoratori in Smart Working (Allegato 2).

Eventuali modifiche e/o integrazioni dei documenti di cui agli allegati saranno prontamente comunicateLe.

L'Accordo individuale può essere disdettato su richiesta di una delle parti secondo le motivazioni e nel rispetto dei termini di preavviso previsti dalla legge e dall'art. 2 del Verbale di Accordo Sindacale dell'8 marzo 2022.

Data e Luogo: \_\_\_ marzo 2022

Per accettazione e ricevuta

Il Dipendente

l'Azienda

Company Internal