



## COMUNICATO LEONARDO ONE COMPANY

### **“CON LA FINE DELLO STATO EMERGENZIALE SERVE UNO SMART-WORKING VOLONTARIO E CONTRATTATO”**

Con l'approssimarsi del termine della fase emergenziale (31 Marzo 2022), così come dichiarato a più riprese dal Governo, definire un accordo in Leonardo sullo Smart-working diventa indispensabile per evitare che, in assenza di regole, l'unico riferimento rimanga la Legge in materia, applicata in autonomia dall'azienda.

Nell'incontro con il coordinamento nazionale FIM-FIOM-UILM il 24 febbraio scorso, l'azienda ha illustrato i dati che Leonardo ha ricavato dalla gestione dello smart-working in piena pandemia nel 2020- 2021, e un sondaggio fatto su una platea di oltre 19.000 lavoratrici e lavoratori, che l'Azienda ha identificato come remotizzabili.

Successivamente sono state richieste alle Organizzazioni sindacali le prime considerazioni su un capitolo come lo smart-working che le Parti nella conclusione dell'integrativo avevano condiviso di normare in maniera strutturale all'approssimarsi del termine dell'emergenza legata al covid, facendolo diventare parte integrate dell'integrativo di Gruppo.

Come FIOM-CGIL abbiamo ribadito la nostra posizione con 2 punti imprescindibili: la volontarietà di accedere alla modalità SW e l'esigibilità dello stesso da parte dei lavoratori una volta normato tra le Parti.

Le risposte da parte di Leonardo su questi punti non ci sono sembrate incoraggianti, tuttavia si è convenuto di riprendere la trattativa il 7 Marzo prossimo con il coordinamento, giornata nella quale l'azienda ha detto che arriverà con una bozza d'accordo.

Ci auguriamo che in tale giornata si possano condividere i punti per la regolamentazione dello SW (diritto alla disconnessione, orario di lavoro, numero di giornate e l'applicazione degli istituti previsti dal CCNL e integrativo di Gruppo), al fine di tradurli in un accordo tra le Parti.

Perché non siamo di fronte a una discussione su chi è favorevole o contrario allo smart-working, ma in una fase dove serve trattare uguali diritti e condizioni per tutte le lavoratrici e i lavoratori, in quanto lo SW non è sostitutivo del lavoro in presenza, semplicemente su base volontaria una modalità che lo integra.

**Fiom-Cgil nazionale**

*Roma, 28 febbraio 2022*