



PIATTAFORMA

LEONARDO


CONTRATTO INTEGRATIVO




IL NOSTRO OBIETTIVO


**VALORIZZARE IL LAVORO,
LE LAVORATRICI E
LAVORATORI!**


Premio di Risultato

 La sperimentazione di una quota di premio aggiuntiva variabile da 1000 a 3000 euro annui legata alla capacità di produrre innovazione da parte dei lavoratori.

 Tra i criteri di attribuzione dei premi dovrà essere privilegiata la dimensione collettiva o di team e a seguire quella individuale.


Procedura di raffreddamento

 Un'attività costante di ricerca dei near miss, non solo da parte degli RIs, ma dei vari organismi che si occupano quotidianamente di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

 Una modalità di segnalazione veloce e scritta

Formazione continua

 Un sistema di scelta, fruizione e attestazione molto duttile e ampio


 Dare la possibilità a gruppi di lavoratori di auto-formarsi attraverso seminari e corsi autogestiti o con l'ausilio di docenti autorizzati

 Una Commissione specifica paritetica per l'analisi dei fabbisogni e il monitoraggio dei percorsi formativi

Inquadramento professionale

 Momenti di analisi rispetto ai profili professionali e le relative categorie di appartenenza

Smart working

 Aumentare la percentuale di coloro che possono svolgere l'attività di lavoro agile e il numero delle giornate mensili fino a un massimo di 10-12 giorni e riconoscere del buono pasto per le giornate di lavoro svolte in modalità agile.

Pari Opportunità

 Una calendarizzazione di riunione della Commissione Pari Opportunità più frequente

 Maggiore attività di condivisione e sensibilizzazione rispetto ai temi legati alle pari opportunità e al contrasto alla violenza

Sanità Integrativa

RBM sta creando troppi problemi sia in termini di emissione voucher sia di rimborso, Chiediamo di attivare un secondo gestore e di diminuire la franchigia del 30% portandola a un massimo del 15%

L'incremento della quota di contribuzione Fondo COMETA garantendo parità contributiva, a carico dell'azienda, per il periodo di astensione facoltativa di maternità/paternità

Momento di analisi rispetto al regolare funzionamento dei servizi di assistenza sanitaria

Orario di Lavoro e Flessibilità

Chiediamo nel rispetto delle 64ore annue previste "per visita specialistica" la loro cumulabilità nel triennio di validità dell'accordo

Dare la possibilità al lavoratore della categoria B3 (ex 7[^]) di una massima flessibilità giornaliera garantendo sempre le 40 ore settimanali

Un ulteriore giorno retribuito a carico dell'azienda rispetto a quelli già oggi presenti, con riferimento al capitolo dei permessi per malattia/disabilità del figlio, congedo parentale e l'estensione per l'assistenza a genitori colpiti da infermità

Per i lavoratori che hanno un'attività che non è possibile svolgere da remoto, 24 ore aggiuntive di PAR

Indennità e trasferte


Superamento delle differenze presenti all'interno delle Divisioni

Incremento del 10% maggiorazione per lo straordinario prestato al sabato e nelle giornate festive, del buono pasto per le sedi sprovviste di mensa dei trattamenti economici dei lavoratori in trasferta

Welfare

Incremento della quota a carico azienda e ampliamento dell'offerta dei servizi come per esempio più sostegno per natalità e in caso di malattie, decesso e gravi infermità anche di familiari a carico. Sostegno servizio di trasporto. Sostegno acquisto materiale didattico

Sistema Relazioni Sindacali

 Team sperimentali Manager-Rsu a livello di stabilimenti/aree territoriali che sviluppino idee innovative nate dai lavoratori per migliorare benessere delle persone e performance aziendali

 Disposizione della bacheca sindacale elettronica e la definizione di strumenti digitali e informatici per lo svolgimento dell'attività sindacale e cabina di regia nazionale sindacato-azienda per valutare le proposte