



## LEONARDO: Protocollo Fase 2

Nella giornata di venerdì 8 maggio FIM Fiom UILM nazionali e Leonardo hanno sottoscritto il Protocollo aziendale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, che da avvio alla Fase 2 per la progressiva ripresa a regime delle attività produttive Leonardo.

Questo Protocollo segue tutti gli altri che sono stati progressivamente definiti dalle organizzazioni sindacali sin dal 15 marzo e che hanno consentito di far fronte, pur con tutte le difficoltà derivate da una pandemia sconosciuta, imprevedibile e senza precedenti per la storia recente, al rischio contagio e diffusione nei luoghi di lavoro del virus.

FIM Fiom UILM e Azienda sin dal 24 febbraio, pur nell'assenza di indicazioni governative, avevano avviato il confronto definendo i primi interventi tra cui il blocco delle trasferte nazionali ed internazionali, precauzioni particolari per chi proveniva da paesi a rischio o dalle prime "zone rosse" e lo *Smart Working* per i lavoratori delle aree colpite, prime procedure per lavoratori delle ditte esterne, ampliamento orari mensa, dispenser di igienizzanti nei siti e avvio di una campagna di informazione.

Da quei giorni si sono susseguiti interventi sempre più approfonditi ed efficaci dal punto di vista sanitario e preventivo accompagnati da azioni a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori volti a trovare soluzioni organizzative e sindacali che impedissero da una parte i contagi all'interno dei luoghi di lavoro e dall'altra che l'impossibilità per molti di poter operare, si traducesse in cassa integrazione quindi in perdita di retribuzione.

Questa azione è proseguita per tutto il periodo attraverso il potenziamento dello *Smart Working* - che è arrivato ad interessare oltre 17.000 lavoratori di Leonardo - la riorganizzazione dei luoghi di lavoro, attività svolte in orari ridotti.

Questo periodo è stato contraddistinto da un imponente sforzo ed azione delle RSU e degli RLS all'interno dei siti che li ha visti impegnati ad applicare quanto definito dai Protocolli e adattarne i contenuti "su misura", trovando le migliori soluzioni possibili sia dal punto di vista della sicurezza sia dal punto di vista organizzativo.

Come FIM CISL ringraziamo, ma lo dovrebbe fare ognuno, tutte le RSU che con la presenza costante anche nei momenti più difficili, non hanno fatto mancare la loro attività nei siti ed il loro impegno a favore di tutte le lavoratrici ed i lavoratori Leonardo.

Il Protocollo firmato ieri riassume e migliora le procedure e le azioni di sicurezza, interviene a sostegno delle eventuali assenze dovute alla progressiva ripresa trovando soluzioni per le persone cosiddette "fragili" e per i genitori con figli, proseguendo con la definizione strumenti nuovi come il Fondo Solidale Istituti funzionale a dare "coperture" sino alla fine del mese di maggio (con eventuali proroghe) e in alcuni casi sino all'inizio del periodo scolastico. Nel merito il protocollo, che è valido anche per tutte le Società controllate, prevede:

- La definizione delle **modalità di ingresso ed uscita del personale e di visitatori, consulenti, fornitori e Aziende in appalto**, identificando tutte le azioni necessarie di informazione e sensibilizzazione, la rilevazione della temperatura all'ingresso valutando l'utilizzo anche dei termoscanner, le procedure in caso di rischio contagio, tipologia e quantità di dispositivi di protezione individuale anche nei mezzi di trasporto, procedure per tutti i lavoratori delle ditte terze;
- **Modalità di gestione del personale comandato in trasferta**, dove viene prevista la **volontarietà** e la disponibilità delle persone e la fornitura di specifici kit sanitari.
- **La gestione di entrata, permanenza e uscita dei dipendenti**, stabilendo la possibilità di definire modalità organizzative per evitare assembramenti, percorsi dedicati all'interno dei siti, l'utilizzo di tutti i DPI specifici per ogni tipologia di attività, norme comportamentali adeguate in ogni area aziendale quali zone di transito, mense, spogliatoi, aree comuni anche attraverso la segmentazione di aree per limitare i contatti.
- **La gestione del servizio mensa aziendale e delle aree comuni, sale riunioni, bar, aree di ristoro, zone fumatori, ascensori, aree di transito, spogliatoi, docce**, prevedendo le limitazioni dovute, le igienizzazioni e sanificazioni necessarie e le modalità di gestione e fruizione del servizio diversificabili in base ai risultati dei confronti da tenersi a livello di sito.

- **Spostamenti, riunioni, eventi interni e formazione, compresi gli incontri sindacali**, minimizzando ogni attività in presenza e definendo regole di pulizia e distanziamento precise quando questo non sia evitabile.
- **Procedure di pulizie, pulizie straordinarie e delle operazioni di sanificazione** diversificate in tutte le aree aziendali, con il coinvolgimento dei Comitati di sito composti da Hr, RSPP/HSE, Medico Competente, RSU/RLS ed ulteriori presenze tecniche necessarie.
- **Dotazioni per auto-sanificazione, igiene personale e DPI** in continuità con quanto già messo a disposizione, prevedendo l'obbligo e le modalità nell'utilizzo delle mascherine, diversificate per tipologia lavorativa, distribuite all'ingresso nelle quantità necessarie e la distribuzione di dotazioni di prodotti igienizzanti e disinfettanti all'interno delle aree aziendali.
- **Gestione del personale in cui si rilevino sintomi riconducibili a sindrome Covid-19** prevedendo, anche nel costante aggiornamento del DVR, le procedure di gestione in caso di persona a rischio contagio o colpita da Covid-19 e nei confronti dei potenziali colleghi da collocare in quarantena precauzionale, per i quali è previsto il pagamento delle giornate a carico dell'azienda (nel caso di impossibilità di remotizzazione o se non coperti da certificato medico) e **particolari precauzioni per le persone "fragili" e per lavoratori che avessero dei familiari conviventi portatori di patologie immunodepressive o ipersuscettibili al rischio Covid-19.**
- Leonardo ha confermato l'intenzione di promuovere **Test sierologici** nel pieno rispetto della privacy e tra i dipendenti che volontariamente decidessero di sottoporvisi. Tale opzione potrebbe essere confermata già dalla prossima settimana e vederne l'avvio entro il mese di maggio.
- **Procedure di Informazione**, prevedendone la diffusione in ogni modalità quali cartellonistiche, videowall, flyer, mail, website aziendale, altri strumenti di visual management e **Formazione** in particolare per che rientra in azienda da lunghi periodi di *Smart Working* o di assenza, con modalità sicure quali *l'e-learning*.

A fianco del protocollo è stata definita un'importante intesa che mediante il coinvolgimento in specifici incontri di sito con le RSU e le strutture territoriali sindacali prevede:

- i piani di ripresa progressiva e gli aspetti legati alla crescita delle presenze richieste negli Stabilimenti, dovranno avvenire gradualmente ed intensificando le quote di personale presente *on site* e nelle fasi di pianificazione produttiva e occupazionale si terrà conto delle eventuali situazioni di mancanza di istituti a copertura delle assenze a tutela dei lavoratori somministrati.
- Al fine di limitare le presenze all'interno dei singoli reparti/luoghi di lavoro e durante le entrate e le uscite, si potranno continuare ad applicare o individuare nuovi modelli di turnazione giornaliera e di flessibilità in ingresso e in uscita e articolazioni orarie anche per il personale turnista e per quello c.d. "diretto di produzione", come potrà essere definito nei Comitati di Crisi locali.
- Sarà previsto un forte utilizzo del Lavoro Agile che nella fase critica della pandemia ha visto interessata più della metà della popolazione aziendale; sino al prossimo mese di settembre 2020, i dipendenti remotizzabili alterneranno giornate di lavoro *on site* e giornate di lavoro in modalità *Smart Working* d'accordo con il responsabile della Funzione ed il proprio responsabile diretto. Per eventuali attività svolte in reperibilità fuori dell'orario normale di lavoro, verrà applicato il trattamento previsto dal CCNL.
- Per le lavoratrici ed i lavoratori remotizzabili sarà ammessa la cumulabilità, nella stessa giornata, dello *Smart Working* con l'istituto delle ferie, permessi, 64 ore di ex visita medica e Festività smonetizzate anche frazionate a ore.
- Le lavoratrici ed i lavoratori le cui attività siano totalmente o parzialmente remotizzabili e che abbiano esaurito gli istituti previsti dagli accordi sottoscritti con figli a carico di età da 0 a 12 anni, come definiti ai sensi della Legge 27/2020, potranno svolgere la propria prestazione, nell'arco della stessa giornata lavorativa, alternandone l'esecuzione in presenza presso l'ordinaria sede di lavoro ovvero in modalità *Smart Working*. Inoltre se necessario, potranno essere esentati dalle rotazioni stabilite per ciascuna Funzione.
- Verrà agevolata l'organizzazione del lavoro (*smart working/on site*) delle persone che abbiano condizioni familiari che vedono entrambi i genitori contemporaneamente occupati in attività lavorativa.
- L'azienda attiverà i *Mobility Manager* per individuare a livello locale soluzioni legate alla **mobilità delle lavoratrici e lavoratori** che consentano gli spostamenti nel rispetto delle norme di sicurezza.
- **Le assenze autorizzate nel periodo 27 aprile – 2 maggio** potranno essere giustificate, su scelta del lavoratore (salvo accordi di sito presenti), con tutti gli istituti già esistenti quali Ferie, Par, 64 ore ex permessi visita medica, Festività smonetizzate, Permessi a recupero e Banca ore negativa e in mancanza di questi, le assenze determinate dall'esigenza aziendale di esclusione dalle pianificazioni operative saranno a carico del FSI: quest'ultimo coprirà anche le assenze - anche frazionate - determinate da riduzioni di orario relative a turnistiche in corso, sempre in carenza dei precedenti istituti.

- Le **assenze determinate da ragioni produttive e organizzative** che i lavoratori abbiano dovuto coprire con istituti anno 2020 nel periodo **15 marzo – 2 maggio**, non avendo a disposizione altri istituti concordati o degli anni precedenti, **saranno a carico del FSI** e quindi le giornate utilizzate maturate dell'anno 2020 torneranno disponibili dei lavoratori che ne facciano richiesta.
- **Nel periodo dal 4 maggio al 31 maggio prossimi, tutte le assenze determinate da ragioni produttive e/o organizzative saranno a carico del FSI.**
- **Nello stesso periodo le assenze individuali e volontarie NON derivate da ragioni produttive e/o organizzative** potranno essere coperte con gli istituti individuali contrattuali e **anche** con gli eventuali residui delle **64 ore Permessi visita medica o Festività smonetizzate** utilizzabili anche a ore.
- Azienda e organizzazioni sindacali si incontreranno entro il 5 dicembre per definire l'utilizzo (monetizzazione o altro) dei residui delle Festività smonetizzate.
- **Viene regolamentato il Fondo Solidale Istituti** che ha come obiettivo quello di evitare l'utilizzo della cassa integrazione in caso di scarico di attività ed intervenire a sostegno delle famiglie con figli e delle persone cosiddette "fragili".
- **Il FSI ha una dotazione iniziale di circa 30 mila giornate a carico dell'azienda** (una per dipendente al 31 marzo 2020) e sarà **implementato dalle giornate messe a disposizione dei dirigenti** Leonardo che potranno esclusivamente versare al Fondo e **da tutti i lavoratori Leonardo che vorranno volontariamente** contribuire al FSI versando ore (minimo quattro) o giornate di Ferie o Permessi pregressi propri;
- Il Fondo sarà oggetto di esame e monitoraggio congiunto e di informativa sia nella sua implementazione sia per quanto riguarda il suo utilizzo.

Il Fondo sarà utilizzabile dalle lavoratrici e dai lavoratori che:

- a) dovessero **assentarsi in quanto non inclusi nelle pianificazioni operative** previste nel proprio sito di appartenenza.
- b) Da giugno, per **assistere i figli minori** che, per particolari condizioni di salute, necessitino di cure costanti.
- c) Per **coprire scoperture derivanti da eventuali riduzioni della durata dell'orario di lavoro a turni**, finalizzate a garantire la rarefazione delle presenze contemporanee all'interno dei locali aziendali durante la giornata lavorativa.
- d) A sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano esaurito gli istituti individuali e aggiuntivi concordati e le cui attività non siano remotizzabili, ovvero nei casi in cui, per esigenze organizzative/produttive, tali attività non possano essere utilmente svolte esclusivamente da remoto.
- e) A sostegno delle **lavoratrici e dei lavoratori con figli minori a carico, di età da 0 a 12 anni, le cui attività siano non remotizzabili** che potranno usufruire delle giornate confluite nel FSI anche ad ore, **fino a 16 (sedici) ore a settimana entro il 10 settembre 2020 ovvero entro l'inizio dell'anno scolastico.**

Infine l'intesa prevede che entro il mese di maggio si terranno gli incontri di informativa previsti dal CCNL.

*Come Fim Cisl riteniamo **positivo il risultato ottenuto grazie all'impegno e alle sollecitazioni delle Rsu** che hanno consentito di definire un Protocollo e un'intesa che tutelano le lavoratrici ed i lavoratori Leonardo e delle Società controllate sia nella Salute e Sicurezza che nella garanzia del reddito e della continuità produttiva, senza alcuna decurtazione salariale che sarebbe stata pesante se derivata dall'utilizzo di ammortizzatori sociali oltre che nel mantenimento in azienda dei lavoratori somministrati.*

*Riteniamo fondamentale che **l'accordo ed il protocollo siano applicati nei suoi contenuti in ogni sito nell'assoluto rispetto del confronto sindacale che deve avvenire sia con i Comitati di Sito che con le RSU e le strutture territoriali** su tutti i temi che vengono delegati dagli accordi e che vedano la stessa capacità dimostrata nel tavolo nazionale nel costruire intese comuni, evitando forzature o strappi inutili e dannosi per tutti.*

*Riteniamo infine **assolutamente inderogabile la riapertura del confronto sull'Accordo di Secondo Livello** che deve essere **portato a conclusione in tempi rapidi** per evitare che una situazione come questa impedisca di riconoscere alle lavoratrici ed ai lavoratori Leonardo l'impegno e la dedizione che hanno dimostrato negli anni, ulteriormente rafforzata nel superare assieme questi terribili momenti.*

**Roma, 9 maggio 2020**

**FIM CISL NAZIONALE**

**Coordinamento nazionale FIM CISL Leonardo**