



## COMUNICATO SINDACALE

### **“INTESA PROTOCOLLO AZIENDALE COVID-19 E VERBALE D'INCONTRO PER LE ASSENZE IN LEONARDO”**

Nella giornata di venerdì 8 maggio 2020 la Direzione aziendale Leonardo e le Segreterie nazionali FIM-FIOM-UILM, dopo le valutazioni all'interno del Coordinamento nazionale Fiom-Cgil, hanno sottoscritto il Protocollo aziendale per il contrasto alla diffusione del virus Covid-19 e un verbale d'incontro per la copertura delle assenze nel periodo dal 27 aprile al 31 maggio. Entrambi i documenti avranno validità per tutto il Gruppo Leonardo incluse le Società controllate.

I due accordi, pur essendo stati firmati contestualmente, sono separati tra loro e avranno archi temporali differenti. L'accordo sul Protocollo aziendale per il contrasto alla diffusione del virus Covid-19, attuativo dell'intesa fra le Segreterie Confederali CGIL, CISL e UIL e le Associazioni datoriali, promossa dalla Presidenza del Consiglio e dal Governo il 24 aprile 2020, nonché assunto nel DPCM del 26 aprile, è un impegno cogente attraverso le uniformi misure inserite per tutti i siti di Leonardo e per le società controllate a maggioranza, senza le quali vengono meno la condizione per il proseguimento delle attività produttive.

La sua durata pertanto avrà vigenza illimitata, salve integrazioni definite tra le Parti anche alla luce di quanto determinato dalle Istituzioni governative, e dovrà essere applicato anche a visitatori, consulenti, fornitori e Aziende in appalto. Leonardo vigilerà affinché tutti i lavoratori dell'azienda e delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale ne rispettino integralmente le disposizioni.

Il verbale d'incontro per la copertura delle assenze invece avrà una durata temporale fino a tutto il mese di maggio, salvo ulteriori proroghe che dovranno comunque vedere una nuova intesa tra le Parti.

La definizione di un Protocollo valevole per tutti i lavoratori che operano dentro Leonardo è un risultato importante, che ha visto il ruolo determinante della Fiom-Cgil, attraverso quanto messo in atto nei siti dalle RSU e i loro suggerimenti, nell'integrare e migliorare il testo iniziale presentato dall'Azienda che non comprendeva molti punti successivamente inseriti.

Il testo, oltre a recepire gli accordi Confederali sottoscritti da CGIL, CISL e UIL a livello nazionale, estendere la validità a tutti i coloro che lavorano all'interno di Leonardo, ribadisce il ruolo negoziale e di controllo delle RSU/RLS, e determina le seguenti misure che dovranno essere applicate in tutti i siti:

**Modalità di ingresso ed uscita del personale e di visitatori, consulenti, fornitori e Aziende in appalto:** misurazione della temperatura corporea e relativi comportamenti e modalità di gestione; procedure di ingresso dettagliate e specifiche per i dipendenti/fornitori e personale esterno, vincolo di informazione e vigilanza da parte di Leonardo per gli accessi di aziende in appalto.

• **Modalità di gestione del personale comandato in trasferta o uscita per servizio:** sospensione delle trasferte nazionali e internazionali, salvo deroghe autorizzate dal Responsabile di Divisione/A.D. della Società; la disponibilità del lavoratore per le trasferte; tutto quanto necessario per la salvaguardia del lavoratore in trasferta; informazione a tutti i lavoratori dei protocolli operativi per la sicurezza previsti presso la sede/base/cliente.

- **Gestione entrata e uscita dei dipendenti:** orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare contatti nelle zone comuni; uso dei trasporti aziendali rispettando tutte le misure di sicurezza con obbligo per gli autisti e i viaggiatori dell'uso di mascherine e guanti; sanificazione dei mezzi di trasporto e assicurazione dell'avvenuta operazione.
- **Gestione del servizio mensa aziendale e delle aree comuni, sale riunioni, bar, aree di ristoro, zone fumatori, ascensori, aree di transito, spogliatoi, docce:** riorganizzazione layout sale mensa/bar volto a mantenere il diritto della mensa con scelte e gestione che vada a migliorare il servizio; accesso e gestione degli spazi comuni con indicazioni, limitazioni e iniziative che consentano la fruizione degli stessi; sanificazione periodica e pulizie giornaliere di tutti i locali aziendali (locali mensa, spazi comuni e aree snack, uffici, spogliatoi, docce etc)
- **Spostamenti, riunioni, eventi interni e formazione:** spostamenti all'interno del sito aziendale limitati e nel rispetto delle indicazioni aziendali; riunioni in sede con distanziamento di almeno un metro, comprese quelle di carattere sindacale, e riunioni da remoto (call/video conference).
- **Procedure di pulizie, pulizie straordinarie e delle operazioni di sanificazione:** sanificazioni periodiche, implementazione frequenza delle pulizie giornaliere, areazione delle aree comuni, con comunicazione alle RSU/RLS;
- **Dotazioni per auto-sanificazione, igiene personale e DPI:** Obbligo di tutti i DPI idonei allo svolgimento delle attività (mascherine, guanti, occhiali, camici, etc.) attraverso quanto definito e concordato con i comitati di crisi a livello locale; obbligo di mascherine di tipo chirurgico distribuite dall'Azienda e relative modalità di utilizzo; dosatori di prodotti igienizzanti e disinfettanti per igienizzazione e sanificazione a disposizione dei lavoratori;
- **Gestione del personale in cui si rilevino sintomi riconducibili a sindrome Covid-19:** aggiornamento dei DVR aziendali e definizioni dei Piani di emergenza a livello di sito, come previsto dagli Enti pubblici competenti; procedure, istruzioni e indicazioni operative chiare in caso di contagio o sintomatologie da Covid-19; copertura in caso di quarantena delle giornate a carico azienda qualora non prevista la copertura INPS per i lavoratori non remotizzabili in Smart Working; informazione alle RSU/RLS rispetto a casi di eventuali contagi in tutti le aziende operanti nei siti.
- **Particolari precauzioni per le persone "fragili" a rischio Covid-19:** per i lavoratori con situazioni di particolare fragilità e patologie in atto saranno adottate misure che consentano la tutela della loro salute e contemporaneamente, qualora non vi fossero coperture attraverso gli istituti contrattuali e di legge, verranno attivate forme solidali che consentano la piena retribuzione.
- **Test sierologici:** L'Azienda ha confermato l'intenzione, conformemente alla normativa delle autorità governative e sanitarie in materia, di individuare specifici test sierologici. I test saranno su base volontaria, e nel rispetto della normativa sulla privacy.
- **Informazione e Formazione:** L'informazione avverrà in diverse forme a seconda delle caratteristiche degli ambienti di lavoro, al fine di portare a conoscenza di tutti i lavoratori i temi legati ai rischi connessi a Covid-19; tali informazioni saranno messe a disposizione preventivamente ai lavoratori precedentemente in Smart working o in assenza prolungata.

Il giudizio della FIOM-CGIL sul Protocollo aziendale per il contrasto alla diffusione del virus Covid-19 è positivo, e nello stesso tempo importante aver determinato un accordo che vale per tutti i lavoratori dentro i siti di Leonardo a prescindere dall'Azienda di appartenenza. Ora serve la piena applicazione delle norme e delle misure condivise in modo da rendere ulteriormente più sicuri i luoghi di lavoro in una fase ancora non terminata della fase epidemiologica. Le RSU/RLS della FIOM-CGIL vigileranno che tutto quanto definito venga rispettato, e le Aziende che operano dentro Leonardo devono sapere che qualora così non fosse le attività produttive e lavorative non potranno proseguire.

L'altro testo sottoscritto nella giornata odierna, è quello riferito al Verbale d'incontro per le coperture delle eventuali assenze, che per esigenze determinate da ragioni produttive e/o organizzative da parte dell'azienda, fossero necessarie dal 27 Aprile al 31 Maggio.

Dopo gli incontri delle Divisioni Leonardo, svolti il 17 e 20 Aprile scorsi, e nei confronti territoriali a livello locale, pur in assenza degli stessi nella Divisione Aerostrutture e in alcuni altri siti non sicuramente per indisponibilità della FIOM-CGIL, è emersa una sostanziale ripresa delle attività in tutti i siti, anche in uno scenario per il settore dell'Aerospazio molto critico e in una fase di evoluzione negativa a livello produttivo.

Fatta questa doverosa premessa, l'Azienda aveva proposto in prima istanza coperture nel periodo sopra elencato, che vedeva sostanzialmente l'esaurimento degli istituti utilizzati negli accordi precedenti (giornate di festività smonetizzate; permessi a recupero C19/Banca Ore C19; 64 ore ex permessi per visita specialistica, residui conto ore anni precedenti e residui ferie anni precedenti) prima dell'attivazione del fondo solidale (FSI), con la volontà di azzeramento di quanto ancora a disposizione dei lavoratori rispetto agli istituti individuali. Analogo problema di coperture era presente in quelle aree dove erano presenti, al fine di garantire la rarefazione delle presenze contemporanee all'interno dei locali aziendali durante la giornata lavorativa, turnazioni con orario ridotto. Inoltre nel corso dei mesi di Marzo e Aprile aumentavano le segnalazioni dell'utilizzo in maniera impropria da parte dei responsabili di sito dell'utilizzo di Ferie e PAR dell'anno in corso per la copertura delle assenze, oltre ad iniziative di messa in ferie anche di coloro che nel corso della fase emergenziale avevano continuato a lavorare da remoto in Smart working.

In queste condizioni, durante la trattativa, con il contributo di tutto il Coordinamento nazionale FIOM-CGIL di Leonardo, il testo è stato modificato con il seguente schema di coperture fino a tutto il mese di Maggio.

**•Assenze Periodo: 27 aprile – 2 maggio:**

Solo per questo periodo le assenze saranno coperte con: giornate di festività smonetizzate; permessi a recupero C19/Banca Ore C19; 64 ore ex permessi per visita specialistica, residui conto ore anni precedenti e residui ferie anni precedenti, fino ad esaurimento degli stessi su scelta del lavoratore. Qualora il lavoratore abbia finito tali istituti, le assenze saranno coperte dal Fondo solidale (FSI). Tale condizione vale anche per le coperture determinate da riduzioni di orario relative a turnistiche attualmente in corso.

**•Assenze coperte con istituti anno corrente. Periodo: 15 marzo – 2 maggio**

Se nel periodo sopra indicato fossero state utilizzate impropriamente, spettanze dell'anno corrente (Ferie e PAR 2020) per la copertura delle assenze, al contrario di quanto definito negli accordi precedenti,, le stesse saranno coperte retroattivamente dal FSI, previa richiesta del Lavoratore.

## •Assenze Periodo: 4 maggio – 31 maggio

Dal 4 maggio e il 31 Maggio per assenze dovute a esigenze produttive e/o organizzative da parte dell'Azienda o su richiesta della stessa, le assenze saranno coperte dal FSI a prescindere dalla disponibilità o meno di istituti residui. Tale condizione vale anche per le coperture determinate da riduzioni di orario relative a turnistiche attualmente in corso.

Su base individuale e volontaria, e non su richiesta dell'Azienda, il lavoratore potrà assentarsi con gli istituti previsti dal CCNL vigente e quelli elencati nei paragrafi precedenti (giornate di festività smonetizzate; permessi a recupero C19/Banca Ore C19; 64 ore ex permessi per visita specialistica, residui conto ore anni precedenti e residui ferie anni precedenti).

L'azienda terrà conto anche delle eventuali incapienze di istituti a copertura delle assenze da parte dei lavoratori in regime di somministrazione.

Inoltre con riferimento alle festività smonetizzate non utilizzate al 31 dicembre 2020, le Parti si incontreranno entro il 5 dicembre 2020 per definirne il loro utilizzo.

La costituzione del Fondo Solidale Istituti (FSI) prevede, oltre al versamento già in atto da parte dell'Azienda di una giornata per ogni dipendente del Gruppo Leonardo comprese le Aziende controllate e il versamento di ferie da parte dei Dirigenti, la possibilità su base volontaria di versare da parte dei Lavoratori del Gruppo intere giornate o frazioni di 4 ore entro il 31 Maggio dell'anno in corso. Tali ore andranno all'interno del Fondo e saranno disponibili per coloro che abbiano la necessità di coprire assenze o per le tipologie di utilizzo sotto elencate.

Tale Fondo potrà essere utilizzato dai lavoratori che abbiano terminato le giornate di festività smonetizzate, i permessi a recupero C19/Banca Ore C19, le 64 ore ex permessi per visita specialistica e i residui conto ore anni precedenti e residui ferie anni precedenti, con figli minori a carico di età da 0 a 12 anni fino all'inizio del nuovo anno scolastico. L'utilizzo varrà per quelle attività che siano non remotizzabili ovvero non svolgibili esclusivamente in modalità Smart Working, fino a 16 ore a settimana anche frazionabili.

Il Fondo Solidale Istituti potrà essere anche utilizzato dai lavoratori considerati "fragili" che abbiano esaurito gli istituti precedentemente descritti e che non siano remotizzabili, ovvero nei casi in cui, per esigenze organizzative/produttive, tali attività non possano essere svolte esclusivamente da remoto.

Ai Lavoratori che svolgano attività in Smart Working, collocati in reperibilità dall'Azienda, saranno riconosciute le indennità previste dal CCNL e dagli accordi di 2° livello.

Nel mese di maggio, verranno effettuati gli incontri di Divisione e delle Aziende controllate, con la finalità di rendere espliciti i carichi di lavoro nel Gruppo Leonardo per i restanti mesi dell'anno in corso.

Il giudizio della FIOM-CGIL sul Verbale d'incontro per la copertura delle assenze è parzialmente positivo e subordinato all'applicazione integrale di quanto assunto dalle Parti nel testo finale. Se a partire dalla settimana entrante nei siti, l'Azienda non rispettasse gli impegni assunti, la nostra Organizzazione sindacale ritirerà la firma sul Verbale d'incontro sottoscritto. Abbiamo detto a valle degli incontri di Divisione, in un quadro preoccupante per il settore, che se l'Azienda esplicitata la potenziale piena attività produttiva, la stessa non può pretendere l'utilizzo degli istituti dei Lavoratori.

Si è raggiunto parzialmente questo obiettivo, le coperture saranno a carico dell'Azienda dal 4 Maggio in avanti se dovesse lasciare a casa i Lavoratori per propria scelta. Avremmo voluto fare di più, pur avendo ripristinato retroattivamente gli istituti dell'anno in corso (Ferie e Par 2020), avendo sancito il principio della volontarietà dell'utilizzo delle ferie, coperture a carico del Fondo per i più deboli (genitori con figli minori di 12 anni e lavoratori fragili), utilizzo del Fondo per chi avesse terminato gli istituti residui, una attenzione per i lavoratori somministrati, e il riconoscimento dell'istituto della reperibilità per i Lavoratori in Smart Working.

Ora serve fare chiarezza negli incontri di Divisione con tutta la Delegazione e non proseguire esclusivamente con un confronto nazionale a distanza, sapendo che quello sottoscritto oggi sancisce due principi che per la FIOM-CGIL non potranno essere modificati o rivisti: si lavorerà solo in presenza di tutte le misure per la sicurezza e la disponibilità degli istituti dei Lavoratori e terminata. Gli altri eventuali accordi, se ci saranno dovranno essere subordinati a questi due principi. La fase della gestione emergenziale è stata portata a termine nei due mesi precedenti e in quello in corso, ora serve una fase strutturale fatte di scelte chiare, trasparenti e di medio-lungo termine se l'azienda sarà in grado di farlo oltre a dirlo.

**FIOM-CGIL nazionale**

*Roma, 8 maggio 2020*