

Protocollo aziendale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

Il giorno 8 maggio 2020 si sono incontrate Leonardo e le Segreterie Nazionali di FIM Fiom e UILM (di seguito, per brevità, "le Parti").

Premesso che

Il Gruppo Leonardo, incluse le Società controllate, Leader nel Settore dell'Aerospazio, Difesa e Sicurezza, anche in virtù delle previsioni di cui alla lettera d) del D.L. del 22 marzo u.s., ha garantito la continuità operativa, preservando la continuità industriale e non interrompendo l'operatività delle linee produttive, con presenze *on site* ridotte ed implementando progressivamente tutte le condizioni di sicurezza e protezione degli operatori, ponendosi come obiettivo prioritario la salvaguardia della salute.

Sin dall'insorgenza del fenomeno emergenziale sono stati attivati specifici Comitati a livello centrale e costituiti i "Comitati di Crisi" a livello di Siti/Stabilimenti per analizzare i rischi per la salute, progettare soluzioni organizzative volte ad azzerarli ed al fine di aggiornare i DVR aziendali al riguardo, e tutti i lavoratori impegnati su attività lavorative remotizzabili sono stati progressivamente abilitati allo svolgimento dell'ordinaria prestazione lavorativa in modalità Smart Working.

Lo scorso 15 marzo le Parti hanno sottoscritto il 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 14 marzo, prevedendo, per le giornate del 16 e 17 marzo, la sospensione delle attività in tutti gli Stabilimenti / Sedi / Uffici del Gruppo, per garantire ulteriori interventi di sanificazione e messa in sicurezza dei locali aziendali, garantendo comunque, tra le altre, le attività strategiche essenziali - soccorso medico di emergenza, sistemi per la gestione delle infrastrutture critiche, servizi satellitari, etc. - e le attività essenziali per la salvaguardia, manutenzione e continuità degli impianti e delle infrastrutture informatiche ed i servizi interni o esterni di ricevimento e spedizione merci.

Come condiviso fra le Parti, a partire dal 18 e sino al 25 marzo sono state realizzate progressive riattivazioni parziali delle attività operative.

Con gli accordi del 27 marzo e del 9 aprile scorsi, che hanno inteso prorogare ed implementare le previsioni del Protocollo aziendale suindicato, compresa l'utilizzabilità degli istituti ivi previsti per la copertura della assenze collettive, le Parti hanno altresì condiviso di smonetizzare le 5 festività del corrente anno cadenti di sabato e di domenica e lo spostamento del Santo Patrono, qualificando ognuna delle festività come ulteriore giustificativo a copertura di eventuali intere giornate di assenza autorizzata sino al 24 aprile. In tali incontri l'Azienda aveva inoltre espresso la disponibilità a soluzioni innovative ispirate a principi solidaristici, condividendo tra le Parti già allora il loro possibile utilizzo.

Nelle giornate del 17 e del 20 aprile, nell'ambito del percorso delineato con l'intesa raggiunta lo scorso 9 aprile, le Parti si sono incontrate con la Direzione delle Divisioni/Società di Leonardo e le Delegazioni sindacali dei Coordinamenti di Divisione/Azienda, per dare evidenza delle azioni, esposte di seguito, intraprese in relazione alla gestione del fenomeno emergenziale e delle pianificazioni per il ripristino della piena operatività fino al mese di maggio 2020. Al riguardo, inoltre, a partire dal 21 aprile si sono svolti ulteriori approfondimenti a livello locale nei Siti aziendali.

Tutto ciò premesso e considerato

Ferme restando l'attuazione in Leonardo delle prescrizioni contenute nel D.L. "Cura Italia" convertito in legge, e l'applicazione del "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" come integrato dall'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 del DPCM del 26 aprile, le Parti confermano il primario obiettivo di rendere i luoghi di lavoro sicuri rispetto ai rischi connessi alla pandemia Covid-19 e condividono l'obiettivo di continuare ad

implementare nelle diverse realtà aziendali i mezzi e le attività strutturate di prevenzione e gestione della sicurezza.

Tali misure saranno organizzate su una più vasta scala d'interventi, dovendosi includere nel set dei rischi, attuali e futuri, anche quello di tipo pandemico e dovendone considerare i relativi impatti in tema di procedure e controlli, da coordinare, da un lato, con le più ampie aspettative di sicurezza collettiva e, dall'altro, con quelle legate al completo ripristino delle diverse attività svolte negli Stabilimenti aziendali.

Le linee guida del presente accordo rappresentano l'evoluzione delle misure messe in atto negli stabilimenti Leonardo, definite tra le Parti, anche grazie al contributo di esponenti della comunità scientifica interpellati dall'Azienda. Al riguardo, l'attuazione delle misure contenute nelle linee guida sarà oggetto di verifica sindacale in sede locale nell'ambito dei Comitati di Sito – composti di norma da HR, RSPP/HSE, Medico Competente, RSU/RLS, salvo ulteriori presenze che si rendessero necessarie in specifiche occasioni– tenuto conto delle specificità delle singole unità produttive.

Eventuali ulteriori integrazioni e miglioramenti al presente Protocollo, alla luce dell'evoluzione degli studi medici e virologici e di nuove indicazioni da parte delle Autorità pubbliche, saranno oggetto di confronto a livello nazionale e territoriale tra le Parti firmatarie del presente accordo.

Nel caso in cui all'interno dei siti Leonardo insistono più Divisioni e/o sono presenti anche altre aziende del gruppo, al fine di rendere omogenee le azioni di contrasto al virus e di rendere efficaci le misure per tutta la popolazione aziendale, le Parti confermano che all'interno di ogni sito i confronti avverranno contestualmente con tutte le Società del Gruppo nelle modalità che verranno definite fra la Divisione/Azienda e le RSU/RLS;

le Parti convengono quanto segue

Iniziative di prevenzione e gestione della sicurezza rischio Covid-19

L'Azienda condividerà con le Segreterie Nazionali e, a livello locale attraverso incontri in sede o da remoto, con le Strutture Territoriali e le RSU/RLS, le linee guida concernenti le misure di salute e sicurezza da adottare in Leonardo e da applicarsi, con diverse modalità di attuazione a seconda delle specificità di livello locale individuate dai Comitati di Sito/Società controllata istituiti fra Azienda e RSU/RLS, a dipendenti, visitatori, consulenti, fornitori e Aziende in appalto per il contenimento del rischio di contagio in quella che viene definita 'Fase 2' dell'emergenza Covid-19 nella piena applicazione e in linea con quanto previsto dal Protocollo sottoscritto tra Governo e Parti Sociali emanato lo scorso 24 aprile, nonché del DPCM dello scorso 26 aprile.

Le azioni e le misure da individuare sulla base di tali linee-guida hanno l'obiettivo di adottare interventi uniformi per tutte le sedi ed i Siti/Stabilimenti aziendali e saranno oggetto di confronto periodico con i Comitati di Sito, rispetto alle seguenti tematiche:

Modalità di ingresso ed uscita del personale e di visitatori, consulenti, fornitori e Aziende in appalto:

- affissione di poster informativi / videowall riguardanti i comportamenti individuali per la prevenzione e protezione da rischio Covid-19.
- Rilevazione della temperatura corporea prima dell'ingresso nei perimetri aziendali, tramite le più idonee strumentazioni reperibili da mercato (ad es. termometri, termo-scanner, etc.) e conformemente alla normativa Privacy.
- Qualora la misurazione determinasse una temperatura superiore ai 37,5°C la persona non potrà accedere in azienda e le sarà consegnato un vademecum sui corretti comportamenti da adottare in caso di sintomi da Covid, sarà invitata a tornare presso il proprio domicilio, a contattare il medico di famiglia. In caso di personale esterno, su richiesta dell'interessato, verrà rilasciata una giustificazione con i motivi del mancato accesso.

- Obbligo di utilizzo di mascherine di tipologia diversificata e con periodicità di sostituzione diversificata a seconda delle attività svolte e delle caratteristiche delle postazioni di lavoro, conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie nazionali. La coerenza rispetto ad attività e postazioni di lavoro saranno oggetto di informativa e confronto con le RSU.
- contingentamento accessi del personale e fornitori esterni: per l'accesso verranno individuate procedure d'ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti; obbligo di autocertificazione di provenienza da Regione diversa.
- Laddove possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto dovranno rimanere a bordo dei propri mezzi: non sarà consentito l'accesso agli uffici per nessun motivo. Per le necessarie attività di approntamento delle attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alla rigorosa distanza di almeno un metro e, laddove ciò non sia possibile, utilizzare tutti i DPI previsti;
- Limitazione del numero di accessi di visitatori/esterni ai soli casi di necessità con illustrazione di tutte le regole aziendali e dotazione dei DPI qualora sprovvisto;
- ove presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda, andrà garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento;
- in caso di lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (ad es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o vigilanza) e che utilizzino servizi in comune con il Sito, che risultassero positivi al tampone COVID-19, l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente ed entrambi dovranno collaborare con l'autorità sanitaria fornendo elementi utili all'individuazione di eventuali contatti stretti;
- alle imprese appaltatrici ed alle imprese presenti all'interno del perimetro fisico delle sedi Leonardo sarà fornita completa informativa dei contenuti del presente Protocollo aziendale e Leonardo vigilerà affinché i lavoratori della stessa o delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale ne rispettino integralmente le disposizioni.

Modalità di gestione del personale comandato in trasferta o uscita per servizio

- Viene confermata in Fase2 e fino a nuove disposizioni, la sospensione delle trasferte nazionali e internazionali, salvo deroga autorizzata dal Responsabile di Divisione/A.D. della Società a favore di personale che ne abbia dimostrato la disponibilità, che, inoltre, sarà fornito inoltre di un kit (mascherine, guanti, etc) necessario per i giorni di trasferta.
- Inoltre, rimangono ferme tutte le limitazioni e regolamentazioni imposte dalle autorità nazionali e straniere ai viaggi con qualunque mezzo.
- L'azienda informerà tutti i lavoratori dei protocolli operativi per la sicurezza previsti presso la sede/base/cliente presso il quale i lavoratori Leonardo presteranno la loro opera;

Gestione entrata e uscita dei dipendenti

- Si favoriscono orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa, etc.);
- Dove è possibile, verranno differenziate le porte di entrata di uscita da tali locali e saranno predisposti detergenti segnalati da apposite indicazioni; allo stesso modo l'Azienda si rende disponibile a valutare la segmentazione di singole aree all'interno dei plessi aziendali dotando le stesse di quanto utile ad evitare gli spostamenti ed i conseguenti assembramenti di persone;

- Laddove previsto, l'uso dei trasporti aziendali per raggiungere o lasciare il luogo di lavoro dovrà rispettare le misure di distanziamento sociale, protezione della salute del personale viaggiante e igienizzazione e sanificazione di mezzi di trasporto messi a disposizione dall'azienda;
- E' obbligatorio per i lavoratori indossare mascherina chirurgica e guanti prima di accedere a tali mezzi di trasporto e rispettare la distanza interpersonale di almeno un metro sia in ingresso/uscita ai/dai mezzi stessi che seduti durante il trasporto;
- Gli autisti dei mezzi di trasporto devono obbligatoriamente indossare guanti e mascherina e rendere disponibile ai passeggeri liquido disinfettante da usare sia in ingresso che in uscita dal mezzo;
- L'azienda provvede alla sanificazione del mezzo di trasporto richiedendola al fornitore del trasporto stesso e assicurandosi che sia stata periodicamente effettuata.

Gestione del servizio mensa aziendale e delle aree comuni, sale riunioni, bar, aree di ristoro, zone fumatori, ascensori, aree di transito, spogliatoi, docce:

- riorganizzazione e diversificazione dell'offerta con previsione di opzioni pasto caldo/freddo e modalità "cestino" da consumarsi presso i locali di ristorazione e/o in modalità take away;
- riorganizzazione layout sale mensa/bar;
- limitazione compresenze nelle aree comuni ed in occasione del passaggio attraverso aree di transito comuni, anche prevedendo specifici percorsi a "senso unico" in particolare nelle fasi di ingresso/uscita.
- l'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, gli spogliatoi e le docce è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di almeno un metro tra le persone che li occupano;
- sarà evitato l'assembramento e la creazione di code tramite l'utilizzo di apposite segnaletica e procedura di accesso che permettano di rispettare la distanza sociale di almeno un metro;
- la distribuzione del pasto verrà erogata in conformità al rispetto della distanza sociale suddetta e in genere delle misure di sicurezza previste per questo tipo di distribuzione;
- la consumazione del pasto ai tavoli all'interno dei locali mensa verrà disciplinata nel rispetto della distanza sociale di almeno un metro e la sua durata sarà contingentata al tempo strettamente necessario alla durata dello stesso, garantendo il rispetto dei turni mensa;
- i turni mensa saranno, ove possibile, aumentati in modo da consentire una opportuna distribuzione del personale che eviti situazioni di affollamento e consenta il rispetto della distanza sociale, sia in ingresso ai locali che ai tavoli;
- relativamente alle aree break e di ristoro l'azienda dispone opportuna segnaletica orizzontale e verticale che faciliti i lavoratori nel rispetto della distanza sociale di almeno un metro e regola lo spostamento dei lavoratori in tali aree;
- l'Azienda provvederà alla sanificazione periodica e alle pulizie giornaliere di tutti i locali aziendali (locali mensa, spazi comuni e aree snack, uffici, spogliatoi, etc) al fine garantire idonee condizioni igieniche sanitarie;
- limitazione dell'uso degli ascensori ai casi di reale necessità e con regole di utilizzo coerenti con le esigenze di distanziamento;

Spostamenti, riunioni, eventi interni e formazione:

- gli spostamenti all'interno del sito aziendale saranno limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali;
- obbligo di distanziamento di almeno un metro nello svolgimento di tutte le riunioni, compresi gli incontri sindacali, e areazione delle sale utilizzate;
- minimizzazione delle riunioni in presenza a fronte della possibilità di riunioni da remoto (call/video conference) ed in ogni caso con partecipazioni ridotte e garanzia di distanziamento di almeno un metro, con disponibilità di apposito liquido disinfettante e opportuni strumenti di igienizzazione;

Procedure di pulizie, pulizie straordinarie e delle operazioni di sanificazione:

- sanificazioni periodiche, implementazione frequenza delle pulizie giornaliere, areazione delle aree comuni, con comunicazione al Comitato di Sito dell'esecuzione di tali operazioni;
- definizione di procedure di detersione e sanificazione delle superfici che più comunemente possono venire a diretto contatto con le persone.

Dotazioni per auto-sanificazione, igiene personale e DPI, in continuità con quanto già messo a disposizione:

- Obbligo di utilizzo di mascherine di tipologia diversificata a seconda delle attività svolte e delle caratteristiche delle postazioni di lavoro, conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie nazionali: è prevista la dotazione di idonee mascherine e altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, camici, etc.) qualora l'attività lavorativa imponga di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative; per il restante personale è previsto l'obbligo di mascherine di tipo chirurgico;
- le mascherine verranno distribuite al momento dell'entrata in stabilimento e restituite all'uscita dallo stesso collocandola in appositi contenitori resi disponibili in uscita dallo stabilimento ed idonei allo smaltimento;
- la mascherina chirurgica dovrà sempre essere indossata all'interno dell'azienda, durante la permanenza in aree comuni (laboratori, aree break, aree di transito, etc) e comunque sino al momento di uscita dai locali aziendali a fine servizio;
- la mascherina chirurgica potrà essere rimossa temporaneamente solo per consumare il pranzo, consumare materiale di ristoro o infine quando si permane nella propria postazione di lavoro individuale, solo qualora possa essere rispettata la distanza di almeno un metro dagli altri lavoratori che permangono nella stessa area;
- dislocazione in diversi punti dei plessi aziendali di dosatori di prodotti igienizzanti e disinfettanti, al fine di consentire al lavoratore di poter mantenere ulteriore livello di pulizia del proprio posto di lavoro e delle relative attrezzature e delle aree di utilizzo promiscuo, ferme restando le operazioni di igienizzazione e sanificazione di cui al paragrafo che precede;

Gestione del personale in cui si rilevino sintomi riconducibili a sindrome Covid-19:

Fermi restando i periodici aggiornamenti dei DVR aziendali e le definizioni dei Piani di emergenza a livello di sito – così come previsto dalla normativa emanata dagli Enti pubblici competenti in materia –

comprensivi di tutte le procedure, di seguito le istruzioni e indicazioni operative necessarie in caso di contagio o sintomatologie da Covid-19:

- introduzione di procedure per l'isolamento e la messa in sicurezza di persone sintomatiche sia durante l'orario di lavoro sia in fase di ingresso, in accordo con il Medico Competente e in conformità con le disposizioni degli Enti Pubblici competenti in materia.
- in caso si registri in azienda un caso di positività Covid-19 e/o una situazione di sostanziale rischio contagio che preveda la collocazione in quarantena di gruppi di lavoratori, l'azienda opererà nei confronti di questi ultimi con le stesse modalità sin d'ora utilizzate (copertura delle giornate a carico azienda qualora non prevista la copertura INPS qualora le attività dell'interessato non siano remotizzabili in Smart Working) e fornirà alle RSU/RLS tutte le necessarie informazioni nel rispetto delle normative sulla Privacy.
- il Medico Competente darà piena applicazione alle procedure previste per il reintegro progressivo di lavoratori dopo l'infezione da COVID19. Qualora il caso riguardasse aziende terze, queste dovranno comunicare e notificare l'avvenuta applicazione delle procedure di sicurezza da rischio Covid a Leonardo.

Particolari precauzioni per le persone "fragili" e per lavoratori che avessero dei familiari conviventi portatori di patologie immunodepressive o ipersuscettibili al rischio Covid-19:

- Ai sensi del punto "9. SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS o RLST" di cui al DPCM dello scorso 26 aprile, invito, secondo le modalità in uso, da parte del Medico Competente alle persone che si trovano in condizioni di salute più debole a contattare il Medico Curante al fine di ricevere la corretta e appropriata gestione del proprio caso.
- A seguito della verifica, e fermi restando gli obblighi di riservatezza e privacy, il MC segnala al Datore di Lavoro situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e concorda specifiche azioni mirate alla loro tutela, utilizzando, se del caso, le indicazioni delle Autorità Sanitarie.

Resta inteso che per tali lavoratori – con necessità di isolamento perché affetti da gravi e comprovate patologie o con patologie croniche e/o immunodepressi e quindi a maggior rischio di contrarre il virus - cui viene certificata la condizione di malattia – viene garantita la tutela di cui all'art. 26 comma 1 del Decreto Legge n. 18/2020 (cd. Decreto Cura Italia) ai fini della conservazione del posto di lavoro.

In ogni caso, il loro possibile ritorno al lavoro dovrà essere definito sulla base delle certificazioni mediche fornite dal lavoratore interessato e degli elementi eventualmente disponibili nella cartella sanitaria e di rischio tenuta dal medico competente.

Test sierologici:

L'Azienda conferma l'intenzione, compatibilmente con le possibilità di approvvigionamento e conformemente alla normativa delle autorità governative e sanitarie in materia, ad individuare specifici test sierologici da implementare in Azienda appena sarà definito il quadro normativo nazionale in materia, da effettuare tramite personale appositamente qualificato, utili a verificare se l'organismo ha sviluppato anticorpi contro l'agente infettivo SARS-CoV2 e, conseguentemente, ad adottare le corrette profilassi e misure di sicurezza collettiva del caso condividendo le procedure da seguire all'interno del Comitato nazionale Covid-19.

Tali test avverranno su base volontaria, tramite adesione scritta da parte del dipendente e nel pieno rispetto di quanto previsto dalla normativa legislativa sul tema della privacy.

Informazione e Formazione:

Le Parti concordano altresì di implementare le iniziative di informazione e coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori sui temi legati ai rischi connessi a Covid-19.

Al riguardo, quindi, proseguirà la diffusione, in diverse forme a seconda delle caratteristiche degli ambienti di lavoro (cartellonistiche, videowall, flyer, mail, website aziendale, altri strumenti di visual management, etc.) di varie informative su temi quali le misure di igiene personale, i numeri di emergenza sanitaria, istruzioni di triage sanitario telefonico, uso delle mascherine, etc.

Inoltre, a partire dalla popolazione che rientra in azienda da periodi di smartworking e/o di assenza prolungata, verrà erogata apposita formazione sul Covid-19 e sulle idonee misure di sicurezza, da svolgere attraverso i canali più opportuni e normalmente già utilizzati per il tipo di popolazione target (e-learning, aula con distanze di sicurezza, altro).

Il presente Verbale è stato sottoscritto in remoto.

L.c.s.

Per Leonardo

Per FIM

Per FIOM

Per UILM

Verbale di Incontro

Istituti a copertura delle assenze collettive e individuali nel periodo 27 aprile – 31 Maggio

Il giorno 8 maggio 2020 si sono incontrate Leonardo e le Segreterie Nazionali di FIM Fiom e UILM (di seguito, per brevità, "le Parti") nell'ambito del confronto di cui al Protocollo recante pari data, avente ad oggetto le Linee Guida di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, che qui si intende integralmente richiamato.

Premesso che

Le Parti condividono che – in un momento storico caratterizzato da una discontinuità senza precedenti in termini economici, sociali e di assetti produttivi - il contributo delle Relazioni Industriali ad una gestione "resiliente" e sicura della *business continuity* aziendale offre l'opportunità di salvaguardare gli interessi complessivi dell'intera realtà del Gruppo, incluse le Società controllate, intesa come l'associazione tra l'attività economica e la sua dimensione sociale, salvaguardando inoltre i livelli occupazionali e retributivi.

Nelle giornate del 17 e del 20 aprile, nell'ambito del percorso delineato con l'intesa raggiunta lo scorso 9 aprile, le Parti si sono incontrate con le Divisioni/Società di Leonardo alla presenza del Coordinamento Sindacale FIM-FIOM-UILM, per dare evidenza delle azioni intraprese in relazione alla gestione del fenomeno emergenziale e del graduale raggiungimento della completa operatività di tutte le Divisioni fino a tutto il mese di maggio.

Successivamente si sono svolti gli incontri a livello di sito tra l'Azienda, le Strutture Sindacali territoriali e le RSU, che hanno visto la conferma della piena attività in tutti i siti operativi sul territorio.

L'Azienda ha verificato e rappresentato alle Segreterie Nazionali le capienze residuali individuali medie degli istituti individuati nei precedenti protocolli aziendali per la copertura delle eventuali e residue assenze collettive, giustificate dal progressivo ripristino della completa operatività di tutte le Divisioni nel periodo considerato (27 Aprile – 31 Maggio), tenendo conto dei trend dei tassi di presenze *on site* e da remoto in modalità smart working durante la gestione del periodo emergenziale rappresentati negli approfondimenti citati in premessa, e considerati i dettagli sulla crescita delle presenze richieste negli Stabilimenti analizzati negli incontri di Divisione/Società e a livello locale con le RSU.

Tutto ciò premesso e considerato, per il periodo intercorrente tra il 27 aprile e il 31 maggio e comunque sino a nuova intesa, le Parti

convengono quanto segue

Riallineamento organizzativo e produttivo

1. Assenze autorizzate. Periodo: 27 aprile – 2 maggio.

Le Parti concordano che durante il periodo intercorrente tra il 27 aprile e il 2 maggio le eventuali assenze autorizzate di tutti i lavoratori saranno giustificate secondo lo schema stabilito dalle Parti lo scorso 22 aprile, sino ad esaurimento delle capienze individuali residue previste per i seguenti istituti:

- giornate di Festività smonetizzate;
- Permessi a recupero C19/Banca Ore C19;
- 64 ore ex permessi per visita specialistica (utilizzabili solo dal personale impegnato su attività c.d. "non remotizzabili", come da Accordo del 6 marzo u.s.);
- residui conto ore anni precedenti e residui ferie anni precedenti.

Tali istituti saranno utilizzabili, su base volontaria, salvo la definizione di gerarchie di fruizione individuate dalle intese di livello locale che hanno regolato il periodo originariamente scadente il 10 aprile.

Le Parti confermano l'utilizzabilità del Fondo Solidale Istituti – come di seguito disciplinato – a beneficio dei lavoratori che, non avendo alcun residuo rispetto agli istituti previsti dai protocolli sottoscritti durante la fase emergenziale, non abbiano la possibilità di coprire eventuali assenze determinate dall'esigenza aziendale di esclusione dalle pianificazioni operative nel periodo suindicato.

Resta confermato altresì che gli stessi criteri potranno valere anche per la copertura di assenze anche frazionate determinate da riduzioni di orario relative a turnistiche attualmente in corso.

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

Nel periodo disciplinato dai protocolli sottoscritti dalle Parti, a decorrere dal 15 Marzo, data di sottoscrizione del primo protocollo e sino al 2 maggio, nel caso in cui siano state utilizzate – per la copertura di **assenze determinate da ragioni produttive e/o organizzative** collegate alla necessità di dare attuazione alle misure di contenimento del contagio ed alla gradualità del ripristino dell'ordinaria operatività industriale- spettanze dell'anno corrente per la copertura di assenze di lavoratori **provvisi di residui** relativi agli istituti sopra individuati (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) si procederà a modificare il titolo di copertura dell'assenza **con l'utilizzo di tali istituti** sino ad integrale esaurimento ai lavoratori che ne facciano richiesta e previa verifica dei presupposti sopra identificati.

Qualora nello stesso periodo siano state utilizzate – per la copertura di **assenze determinate da ragioni produttive e/o organizzative** collegate alla necessità di dare attuazione alle misure di contenimento del contagio ed alla gradualità del ripristino dell'ordinaria operatività industriale – spettanze dell'anno corrente per la copertura di assenze di lavoratori **sprovvisi di residui** relativi agli istituti sopra individuati, alla luce delle circostanze emergenziali che hanno caratterizzato il periodo complessivo e date le finalità solidali che sottendono la costituzione del FSI, si procederà a modificare il titolo di copertura dell'assenza **con l'utilizzo retroattivo del Fondo Solidale Istituti**, ai lavoratori che ne facciano richiesta e previa verifica dei presupposti sopra identificati.

3. Assenze autorizzate. Periodo: 4 maggio – 31 maggio

Considerato il processo di ripristino della piena operatività, qualora nel periodo intercorrente tra il 4 maggio e il 31 maggio sopravviva una residua necessità di copertura di assenze determinate da ragioni produttive e/o organizzative collegate alla necessità di dare attuazione alle misure di contenimento del contagio ed alla gradualità del ripristino dell'ordinaria operatività industriale, le stesse saranno coperte dal Fondo Solidale Istituti.

Resta ferma la possibilità di giustificare le eventuali assenze, riferite a giornate intere ovvero a ore, attraverso gli istituti individuali su base volontaria previsti dal CCNL vigente e quelli elencati nel paragrafo 1 che precede.

Qualora sopravvenissero in una o più Divisioni condizioni tali da pregiudicare la possibilità di riprendere la piena operatività industriale come descritta negli incontri del 17 e del 20 aprile, l'Azienda convocherà le Parti al fine di determinare soluzioni che consentano il minore impatto sui lavoratori direttamente coinvolti.

In riferimento alle festività smonetizzate che dovessero residuare nelle capienze individuali al 31 dicembre p.v., le Parti si incontreranno entro il 5 dicembre 2020 per definirne il loro utilizzo.

a. Fondo Solidale Istituti

Nel condividere l'obiettivo di supportare l'eventuale astensione dal lavoro senza perdita di retribuzione, lasciando impregiudicate le spettanze di ferie stabile dal vigente CCNL all'art. 10 co. 1 sez. IV tit. III (ferie/PAR anno 2020), le Parti concordano quanto segue.

Qualora alla data di sottoscrizione del presente Protocollo si renda necessario, per ragioni produttive e/o organizzative collegate alla necessità di dare attuazione alle misure di contenimento del contagio ed alla gradualità del ripristino dell'ordinaria operatività industriale, non includere nelle pianificazioni operative lavoratori che hanno esaurito le spettanze degli istituti elencati nel paragrafo 1., è introdotto, come ulteriore supporto, un "Fondo Solidale Istituti" (di seguito, FSI) al quale ciascun lavoratore avrà la possibilità di contribuire mediante la rideterminazione in riduzione di uno o più giorni di ferie arretrate e/o di quota di PAR di cui al Conto Ore Anni Precedenti, per consentire al personale interessato di fruire di corrispondenti giustificativi di tali assenze.

Si conferma che nel periodo 4 maggio – 31 maggio, e salvo ulteriori proroghe che potranno essere condivise tra le parti, le assenze del personale non incluso nelle pianificazioni operative saranno coperte dal FSI, indipendentemente dalle eventuali disponibilità residuali degli istituti elencati al paragrafo 1.

A tale riguardo, fermo restando per le ferie quanto previsto dal D.lgs. 66/2003, tenuto conto dell'art. 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 151, nonché del Verbale di Intesa del 26 marzo 2018 tra Federmeccanica, Assital e FIM FIOM UILM, i dipendenti che siano in possesso dei requisiti previsti dal predetto verbale d'intesa, su base volontaria e a titolo gratuito, potranno cedere tali istituti individuali degli anni precedenti maturati e non goduti alla data di sottoscrizione del presente accordo.

All'esito delle verifiche tecniche e normative in capo all'Azienda, verrà attivato il FSI per un periodo sperimentale, prorogabile per Accordo fra le Parti firmatarie del presente Verbale, che si concluderà il 31 dicembre 2020. Perciò, l'Azienda informerà i dipendenti dell'avvenuta attivazione del FSI con le relative istruzioni operative, comprese le informative sulla privacy e sul trattamento dei dati riferite all'ambito dei cedenti e dei cessionari del FSI.

Quindi, sarà consentita la cessione delle ferie e dei PAR anni pregressi ai dipendenti di Leonardo/Società controllate, sulla base di una idonea manifestazione di volontà in tal senso da parte del "cedente" nel FSI (da presentare entro il 31 maggio anche a mezzo mail verso l'HR di riferimento) a favore di coloro che si trovino nelle condizioni suindicate e che ne facciano richiesta, specificando il numero di giornate/ore di cui intendono fruire, nella misura e con le modalità di seguito specificate.

A tal fine viene previsto che, entro il mese di maggio 2020, il singolo dipendente potrà esprimere la volontà, in ottica solidaristica, di rideterminare in riduzione di uno o più giorni la propria spettanza di giornate intere di Ferie arretrate e/o Conto Ore Anni Precedenti - nella misura minima di 4 ore - per le quali non sia già stata versata la contribuzione previdenziale.

Ai sensi dei punti 5. e 6. del Verbale di Intesa del 26 marzo 2018 tra Federmeccanica, Assital e FIM FIOM UILM, gli istituti ceduti e confluiti nel FSI sono valorizzati sulla base della retribuzione oraria goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore dei permessi (il cessionario) al fine di identificare il numero di ore di permesso di cui potrà fruire.

Poiché le ore verranno cedute al loro valore lordo nominale, la tassazione e la contribuzione saranno applicate sulle ore di permesso fruito dal lavoratore beneficiario.

Entro il mese di giugno 2020 verrà conteggiato il numero di giornate relative all'iniziativa di solidarietà da parte dei dipendenti. L'azienda, come da accordo del 9 Aprile, si rende disponibile a sostenere il Fondo con un numero di giornate pari al numero dei dipendenti in Italia al 31 marzo 2020. In tale Fondo potranno

confluire anche giornate di ferie cedibili da parte della popolazione Dirigenziale sulla base di eventuali intese da raggiungere con tale categoria di lavoratori.

Al termine del periodo di validità della sperimentazione del FSI (31 dicembre 2020) le ore/giornate versate dai lavoratori al Fondo e non utilizzate, rientreranno nella disponibilità dei cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità ceduta, restando in ogni caso esclusa la loro monetizzazione in caso di cessazione del rapporto di lavoro del soggetto fruitore.

Sarà oggetto di esame e monitoraggio periodico con le Organizzazioni sindacali l'evoluzione dell'iniziativa solidale e la situazione in atto anche ai fini delle conseguenti determinazioni.

Considerato che l'art. 24 del d. lgs. n.151/2015 prevede la possibilità per i lavoratori di cedere ai dipendenti dello stesso datore di lavoro, i riposi e le ferie maturati, con esclusione degli istituti maturati in corso dell'anno 2020, per assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti senza prevedere alcuna integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti, ovvero per particolari situazioni di necessità riconosciute a livello locale, le Parti concordano di estendere l'utilizzabilità del Fondo Solidale Istituti a tutti i dipendenti che si trovino nelle condizioni suindicate, con decorrenza a regime dall'1 giugno 2020 per tutta la popolazione aziendale.

4. Organizzazione e orario di lavoro

Con riferimento al raggiungimento della piena operatività industriale nel mese di maggio 2020, così come illustrato negli approfondimenti citati in premessa, ed in coerenza con gli incontri di livello locale nei quali sono stati approfonditi i piani di ripresa progressiva e gli aspetti legati alla crescita delle presenze richieste negli Stabilimenti, le Parti condividono che ciò dovrà avvenire gradualmente ed intensificando le quote di personale presente *on site*.

Nelle pianificazioni operative si terrà conto anche delle eventuali incapienze di istituti a copertura assenze da parte dei lavoratori in regime di somministrazione.

Al fine di limitare le presenze all'interno dei singoli reparti/luoghi di lavoro e durante le entrate e le uscite, per tutte le risorse individuate a rendere la prestazione lavorativa in sede, si potranno continuare ad applicare, ovvero individuarne di nuovi attraverso un confronto a livello locale, modelli di turnazione giornaliera e di flessibilità in ingresso e in uscita e articolazioni orarie funzionali al rispetto delle previsioni di sicurezza e di distanziamento sociale, anche per il personale turnista e per quello c.d. "diretto di produzione", come meglio definite nei comitati di crisi locali in applicazione delle intese nazionali, e volti al progressivo riallineamento organizzativo e produttivo sopra indicato.

Le 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, saranno giustificate utilizzando frazioni di ore dal bacino rappresentato dal Fondo Solidale Istituti.

Nelle more degli incontri di livello locale volti a recepire le previsioni del presente Verbale, continueranno a trovare applicazione le eventuali più recenti turnistiche individuate tra Azienda e RSU in ragione del periodo emergenziale.

5. Tutela categorie a rischio e altre agevolazioni

a. Utilizzabilità Fondo Solidale Istituti

Il Fondo Solidale Istituti, descritto al paragrafo 2.1 che precede, è utilizzabile anche per i lavoratori considerati “fragili” dalle recenti normative riferite all’emergenza Covid-19 – ed in attuazione delle misure previste dal Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro emanato dal Governo lo scorso 24 aprile – che abbiano esaurito gli istituti previsti dal paragrafo 1. che precede 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.

b. Agevolazione genitori con figli fino a 12 anni di età

Con riferimento alla chiusura degli Istituti di Istruzione di ogni ordine e grado sino all’inizio del prossimo anno scolastico stabilita dai recenti provvedimenti governativi, i dipendenti con figli minori a carico di età da 0 a 12 anni, che, oltre ai congedi parentali straordinari previsti dal D.L. “Cura Italia” convertito in legge n. 27/2020 e s.m.i., abbiano esaurito anche gli istituti previsti al paragrafo 1. che precede, e le cui attività siano non remotizzabili ovvero non svolgibili esclusivamente in modalità Smart Working per ragioni organizzative e produttive, potranno usufruire delle giornate confluite nel Fondo Istituti Solidali, anche ad ore, fino a 16 (sedici) ore a settimana entro il 10 settembre 2020 ovvero entro l’inizio dell’anno scolastico.

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.

c. Smart Working e lavoro a distanza

Al fine di garantire il rispetto delle necessarie misure di distanziamento sociale nei luoghi di lavoro, limitandone le compresenze, le attività remotizzabili potranno continuare a svolgersi a distanza.

L’Azienda favorirà l’uso di adeguati strumenti informatici e procedure di connessione e comunicazione digitali, utili a svolgere le attività da remoto; verrà agevolata la formazione a distanza e da remoto.

Perciò, sino al prossimo mese di settembre 2020, i dipendenti cc.dd. 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 e, in continuità con le attivazioni dello Smart Working già utilizzate durante la presente contingenza emergenziale, mediante comunicazione scritta con la quale vengono dettagliate le indicazioni aziendali in materia di orario di lavoro, modalità di svolgimento della prestazione, utilizzo degli strumenti hardware e software aziendali e informativa sulla sicurezza.

Resta comunque convenuto che, per tutta la durata dello smart-working, tali rapporti di lavoro continueranno ad essere normati dalle previsioni dei singoli contratti individuali, garantendo il trattamento economico-normativo previsto dal vigente CCNL per i lavoratori addetti all’industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti nonché dagli accordi collettivi integrativi applicati presso le Divisioni/Società.

Durante la giornata lavorativa svolta in modalità smart-working, non saranno riconosciuti trattamenti compensativi di alcun genere in quanto tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, non comportando variazione della sede di lavoro, non configura l’istituto della trasferta e, non ricorrendone i presupposti, non dà diritto ad eventuali trattamenti di reperibilità e/o ad eventuali indennità di sede disagiata e/o indennità di altro tipo. Di tal ché ne deriva che resta confermata la possibilità di essere collocati in reperibilità in continuità con le prassi attualmente in uso e secondo le previsioni di legge in materia, qualora si renda necessario assicurare con la dovuta tempestività l’intervento sugli apparati/impianti aziendali, operando tramite le reti informatiche o recandosi presso le località di volta in volta indicate dall’Azienda al fine di garantire il ripristino e la continuità dei servizi, ovvero garantire, nell’ambito di specifici “contratti commerciali” l’immediato intervento – da remoto o presso altra sede indicata dall’Azienda - al fine di assicurare la funzionalità, il ripristino e la messa in sicurezza degli apparati/impianti/prodotti del cliente.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate lavorative di smart working non sono configurabili prestazioni supplementari e/o straordinarie a qualsiasi titolo.

È ammessa la cumulabilità, nella stessa giornata, dello smart working con l'istituto delle ferie (anche frazionate a ore). Parimenti, resta inalterata la disciplina delle assenze giornaliere per malattia, maternità e paternità e altri permessi anche a ore e altri istituti che comportino riduzioni di orario, nei termini e secondo le modalità previsti dalla normativa aziendale vigente e dalle specifiche disposizioni legislative.

I lavoratori individuati al primo comma del paragrafo 4.1 e i dipendenti con figli minori a carico di età da 0 a 12 anni come sopra definiti ai sensi della l.27/2020, le cui attività siano totalmente o parzialmente remotizzabili, e che abbiano esaurito gli istituti previsti al paragrafo 1. che precede, 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.

Parimenti, i suindicati lavoratori, se necessario, potranno essere esentati dal rispetto delle rotazioni stabilite per ciascuna Funzione al fine di limitare le compresenze negli uffici e nei luoghi di lavoro.

6. Altre iniziative

Fermo restando quanto indicato nei paragrafi che precedono, l'Azienda, nel rispetto della privacy, provvederà alla tutela dei dipendenti in situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse come definite dal DPCM dello scorso 26 aprile, anche individuando soluzioni che possano permettere lo svolgimento delle attività in modalità Smart Working laddove possibile in ragione delle stesse.

Le Parti si incontreranno periodicamente, nell'ambito del 'Comitato Covid' istituito fra Azienda e Sindacato lo scorso 15 marzo, con l'obiettivo di dare la più completa attuazione alle misure previste dalla normativa di riferimento e dal Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro emanato dal Governo lo scorso 24 aprile ed anche al fine di esaminare possibili iniziative di Welfare aziendale per il *well-being* delle lavoratrici e dei lavoratori di Leonardo in relazione al periodo di difficoltà determinato dalla contingente emergenza pandemica. In particolare, l'azienda si rende disponibile, mediante i *Mobility Manager*, ad individuare a livello locale soluzioni che consentano gli spostamenti nel rispetto delle norme di sicurezza.

Tenendo conto della contingenza sopravvenuta, le Parti confermano gli incontri annuali da tenersi entro il mese di maggio, come previsti dal vigente protocollo di Relazioni Industriali ai sensi dell'art. 9, Sez. Prima del CCNL Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti.

A seguito di tale approfondimento su evoluzione del business e carichi di lavoro nell'anno, si potranno tenere incontri di livello locale al fine di aggiornare i calendari di chiusure collettive del 2020, eventualmente già sottoscritti. Ciò fermo restando che, nel frattempo, potranno essere individuate soluzioni *ad hoc* fra l'Azienda e le RSU per quanto riguarda il ponte del 2 giugno prossimo e l'eventuale festività del Santo Patrono qualora non già trascorsa ovvero non fruita quale giornata per la copertura di assenze ai sensi del Verbale sindacale del 27 marzo 2020.

Le parti si incontreranno con cadenza periodica per analizzare lo stato di applicazione e di avanzamento dei contenuti del presente Protocollo ed al fine di recepire eventuali nuove e successive disposizioni di legge e/o governative e/o ministeriali, le Parti procederanno ad integrare e/o modificare la presente intesa.

Il presente Verbale è stato sottoscritto in remoto.

L.c.s.

Per Leonardo

Per FIM

Per FIOM

Per UILM