

LA MACCHINA ITALIA RIACCENDE IL MOTORE?

TRA SEGNALI DELLA RIPRESA ED EVIDENZE DEI TAVOLI DI CRISI



Gli indicatori macroeconomici evidenziano una netta ripresa della macchina italiana, anche se le incognite, come la mancanza di materie prime su scala globale, minacciano la durata del mercato e potrebbero provocare ulteriori temporanee frenate.

L'estate 2021 è stata, a detta di molti, il vero motore della ripartenza dell'Italia tra gli effetti devastanti della pandemia di Covid-19, con una ripresa delle attività produttive dopo il lungo lockdown e l'inaspettato boom del turismo dell'intero Paese. Un dato ancor maggiore restringendo la lente grandangolare, visto l'inaspettato e tanto atteso boom del turismo in Puglia ad un passo dal cosiddetto sold-out. Ma la bella stagione, si sa, passa in fretta!

A partire dalla produzione industriale, alle previsioni del Pil, riviste al rialzo in modo costante, passando per percentuale di occupati e tasso di disoccupazione, si associa un dato che tuona assordante e fa presto a far mantenere cauta la previsionale visione celeste; i tavoli di crisi nazionali.

Infatti, una delle cosiddette cartine tornasole è rappresentata dagli **87 i tavoli di crisi** istituiti presso il ministero dello Sviluppo Economico, il quale dovrà nel corso dell'autunno, fronteggiare ognuna per arginare cause, sintomi e l'irrefrenabile e devastante fenomeno delle delocalizzazioni delle imprese.

Nel dossier che si ritroveranno sulla scrivania il ministro Giorgetti e la viceministra Alessandra Todde ci sono alcuni casi storici legati a questo insano fenomeno, ma altri più recenti: dall'epopea della Embraco di Riva di Chieri, nel torinese, passando per Whirlpool, Elica e Blutec, Gkn, Giannetti Ruote; solo per citarne alcune.

Resta senza dubbio fondamentale, viste le rilevanze, discutere il copioso fascicolo legato alla vicenda dell'ex ILVA e sciogliere definitivamente i nodi per le sorti di una Comunità e il futuro migliaia di lavoratori, che, così come ha ammonito la UILM nell'ultima nota stampa, la pazienza è giunta al capolinea.

In questo numero

I link del sommario e quelli dei collegamenti esterni si attivano dopo il completo caricamento del pdf.

[LA MACCHINA ITALIA RIACCENDE IL MOTORE?](#) Pag. 1
[Tra ripresa e tavoli di crisi](#)

[LEONARDO SPA](#) Pag. 2
[Urgono risposte concrete sul futuro industriale della divisione](#) Pag. 3

[LEONARDO SPA](#) Pag. 3
[Svolto l'incontro tra azienda e OO.SS. su riavvio post fermata](#)

[UILM NAZIONALE](#) Pag. 4
[La pazienza è finita, Giorgetti ci convochi](#)

[ILVA IN A.S.](#) Pag. 5
[Riprendono le attività all'interno del cantiere ex cava 2 mari - Comitato SEPAC](#)

[BACHACA POPOLARA](#) Pag. 6
[Mobilità in deroga: UILM e UIL scrivono ad INPS](#)

[GLI APPROFONDIMENTI DELLA UILM](#) Pag. 7
[Comportamento antisindacale del datore di lavoro](#) Pag. 8

[BACHECA CONFEDERALE](#) Pag. 9
[Sicurezza: I costi non possono essere scaricati sui lavoratori](#)

[CAMPAGNA TESSERAMENTO 2021](#) Pag. 10
[Iscriviti alla UILM](#)

LEONARDO DIVISIONE AEROSTRUTTURE

URGONO RISPOSTE CONCRETE SUL FUTURO INDUSTRIALE DELLA DIVISIONE



Mercoledì 8 settembre, presso la sede nazionale della UILM a Roma, si è tenuta la riunione del coordinamento nazionale dei Delegati UILM della Leonardo Aerostrutture, presieduta dal Segretario generale, Rocco Palombella.

Ci siamo ritrovati subito dopo la pausa estiva per essere pronti ad affrontare con consapevolezza e determinazione il percorso di confronto con la direzione aziendale di Leonardo. Il clima di incertezza e le preoccupazioni derivanti dalla contrazione dei carichi di lavoro, pianificate ed incidentali da parte dei clienti Boeing, Airbus e del consorzio ATR ci consegnano la fotografia di una Divisione che sconta le criticità della “infelice” scissione, operata in passato, fra civile e militare.

Il modello simbiotico fra le attività militari e quelle civili ha consentito al gruppo Leonardo, la One Company, di far fronte alla pandemia e di limitarne l’impatto sui volumi di ordini e di lavorato. L’unico Divisione che invece ha subito in pieno la negatività della pandemia è stata Aerostrutture, ma come più volte abbiamo denunciato, il Covid ha soltanto accelerato queste difficoltà, che scontano la lentezza con cui si è iniziato ad investire, la scarsa reattività con cui sono stati ricercati nuovi programmi e soprattutto si scontano gli effetti dei vincoli letali di una mono committenza e di un mono programma come per il sito di Grottaglie.

Continua a pagina 3

Il Venerdì ^{nuovo} della UILM Taranto

Informazione sindacale a cura della UILM Taranto n° XXXIV – 10 SETTEMBRE 2021

Da pagina 2

E' prioritario il bisogno di ricreare le sinergie nel settore Aeronautico di Leonardo fra civile e militare, la fase delicata che si sta vivendo deve diventare l'inizio di un percorso industriale chiaro e concreto che possa restituire lavoro e prospettive industriali a tutti i lavoratori della Divisione Aerostrutture.

Dopo 18 mesi dallo scoppio della pandemia il tempo da dedicare alla fase di analisi è finito, Leonardo deve approcciare il problema industriale di Aerostrutture con un modello degno della One Company, in passato furono spostate attività da un sito all'altro e in questo scenario crediamo che ci siano le giuste condizioni per pianificare, strutturalmente e/o temporaneamente operazioni analoghe in ottica di una valorizzazione dell'intero settore e per la stessa intera Leonardo.

I lavoratori della Divisione in virtù delle competenze che sono in grado di esprimere esigono lavoro, dignità e certezze industriali. I fondi Europei a disposizione per il settore aerospaziale sono notevoli e la Leonardo One Company ha le capacità, le competenze e la visione per pianificarne l'evoluzione ed approfittare di queste risorse per rendere questa crisi una grande opportunità.

La Uilm tutta, in questo percorso di rivendicazione continuerà come fatto fino ad ora a sostenere i piani di sviluppo e a gestire con grande responsabilità anche i risvolti derivanti dalle transizioni produttive.

Quello che ci teniamo a sottolineare è che riteniamo fondamentale tenere saldo il legame fra lavoratori e azienda poiché solo evitando la cassa integrazione potremo mantenere vivo e forte il senso di appartenenza che oggi caratterizza la One Company.

Informazione sindacale a cura della UILM Taranto n° XXXIV – 10 SETTEMBRE 2021

UILM NAZIONALE

LA PAZIENZA È FINITA, GIORGETTI CI CONVOCHI



“Abbiamo richiesto insieme a Fim e Fiom l’ennesimo incontro al Ministro Giorgetti per affrontare la grave problematica dell’ex Ilva. Dall’8 luglio abbiamo atteso inutilmente il rispetto dell’impegno che a conclusione dell’incontro avevano assunto i tre ministri presenti (Orlando, Carfagna, Giorgetti) e l’amministratore delegato di Acciaierie d’Italia, Morselli. In quell’occasione ci era stato ribadito che le tredici settimane di cassa integrazione a partire dal primo luglio dovevano essere sufficienti per arrivare alla ‘presentazione del piano industriale aggiornato e da concordare con tutte le parti coinvolte (azienda, sindacato e territori) per la gestione dei mesi successivi e del piano occupazionale’”, lo dichiara **Rocco Palombella**, Segretario generale Uilm.

“Ad oggi – prosegue – l’unica azione messa in campo da Acciaierie d’Italia è la richiesta di ulteriori 13 settimane di cassa integrazione per circa 4mila lavoratori a partire dal 27 settembre. Le notizie arrivano solamente a mezzo stampa su ipotetici progetti di aggiornamento del piano industriale che impatterebbero in modo drammatico sui livelli occupazionali”.

“Quanto tempo dobbiamo aspettare ancora? Siamo stufo – conclude Palombella – di assistere a una prassi ormai consolidata e che dura da troppi anni. La pazienza dei lavoratori ex Ilva e del sindacato è finita”.

Informazione sindacale a cura della UILM Taranto n° XXXIV – 10 SETTEMBRE 2021

ILVA IN AMMINISTRAZIONE STRAORDINARIA

RIPRESE LE ATTIVITA' DI LAVORO ALL'INTERNO DEL CANTIERE EX CAVA 2 MARI - COMITATO SEPAC

Proseguono e volgono al termine le 24 ore di formazione del personale di ILVA in Amministrazione straordinaria previste dal piano formativo FONADIMPRESA. Con non pochi problemi, anche in questo delicato percorso formativo, possiamo affermare di aver svolto la nostra parte di sostegno a tutti i lavoratori indistintamente dal colore di appartenenza sindacale e non, laddove buona parte del personale non aveva dimestichezza alcuna con la piattaforma telematica e l'ausilio dei dispositivi informatici ad essa collegati.

Mentre, riguardo al fronte delle attività di lavoro all'interno del cantiere ex cava due Mari, invece, sono riprese le attività subito dopo la fermata di agosto e un'altra porzione di lavoratori si è avvicinata a coloro i quali hanno ultimato il periodo trimestrale previsto.

Tutto questo si intreccia con la notizia della convocazione del Tavolo da parte della Regione Puglia per conto dell'organismo del SEPAC, il quale ha inviato una nota alle OO.SS. Per una convocazione da tenersi il prossimo **23 settembre alle ore 10.30**, con all'ordine del giorno *"lavoratori in CIGS ILVA in AS— Politiche Attive/Ipotesi LPU"*.

Visto il contenuto dell'oggetto, questo lascia presagire ad un "progetto", ed a tal riguardo, viste le dichiarazioni di alcuni soggetti, facciamo ulteriormente chiarezza circa la posizione della **UILM** sull'argomento, evidenziando che nell'ultimo tavolo di discussione del 17 maggio, il cui verbale di riunione peraltro è sulle evidenze di tutti (pubblicato integralmente su Il Venerdì n. XX del 28 maggio 2021), la **UILM** ha preteso che al punto 1 del verbale fosse ben inciso tenere distinta la presente discussione dagli accordi, già sottoscritti nel 2018, che riguardavano i piani di sviluppo industriale dello stabilimento siderurgico di Taranto e con essi le sorti di tutti i lavoratori coinvolti nella vicenda.

Inoltre al punto 5 del verbale, **tutte le OO.SS.** hanno chiesto al Comitato Sepac, di esprimersi in merito alla legittimità di un eventuale ulteriore integrazione al 10% sull'indennità di Cassa, per quei lavoratori che fossero impegnati in Lavori di Pubblica utilità nell'ambito di ILVA in A.S..

Tutto ciò (non le classiche parole) crediamo sia più che utile a chiarire, ancora una volta, la posizione della **UILM** in merito, ovvero, siamo d'accordo a percorsi di ricollocazione dei lavoratori, ove gli stessi non demoliscano il patrimonio professionale degli stessi, ma soprattutto, riteniamo e siamo fermamente convinti, che il futuro di questi lavoratori, tutto il rispetto all'autonomia della Regione Puglia ed i compiti attribuiti al SEPAC, non sia da definire all'interno del perimetro regionale, ma, come ovvio, debba riprendere la sua matrice esattamente da dove è partita, ovvero il tavolo ministeriale.

Tutto ciò perché questi lavoratori non possono e non devono fungere da ruota di scorta per nessuno.

Informazione sindacale a cura della UILM Taranto n° XXXIV – 10 SETTEMBRE 2021

BACHECA POLULARA

DECURTAZIONE MOBILITA' IN DEROGA: UILM E UIL SCRIVONO AD INPS PROVINCIALE



UILM e UIL, hanno condotto una battaglia, insieme ai lavoratori interessati e, citando ancora una volta il caso del lavoratori della ex Marcegaglia, per far riconoscere a questi lavoratori il giusto trattamento economico a fronte della inammissibile ed ingiustificata decurtazione del trattamento di mobilità in deroga. A tal riguardo, finalmente il legislatore ha accolto le nostre rivendicazioni attraverso la pubblicazione in Gazzetta di un provvedimento che elimina, di fatto e con retroattività, la riduzione del 40% del trattamento economico. Adesso il nostro impegno continua per dar seguito al provvedimento di legge, affinché l'istituto previdenziale emani quanto prima i chiarimenti necessari al giusto adeguamento. Pubblichiamo integralmente la nota:

Sulle evidenze del trattamento NASpi e mobilità in deroga, attese le novità introdotte dalla legge, in specchio a quanto dettagliato in G.U. **n. 176 del 24 luglio 2021 - Serie generale art. 38 commi 2 bis e 2 ter:**

«2 -bis . Al fine di non applicare, con riferimento al periodo dal 1° febbraio al 31 dicembre 2021, ai lavoratori beneficiari delle misure di cui all'articolo 53 -ter del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, come prorogate per l'anno 2021 ai sensi dell'articolo 1, comma 289, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, le riduzioni previste dall'articolo 2, comma 66, secondo periodo, della legge 28 giugno 2012, n. 92, degli importi del trattamento di mobilità in deroga nei casi di terza e quarta proroga, è stanziato l'importo di 500.000 euro per l'anno 2021, che costituisce limite massimo di spesa;

2 -ter . Agli oneri derivanti dal comma 2 -bis, pari a 0,5 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, come rifinanziato dall'articolo 77, comma 7, del presente decreto»; alla rubrica, sono aggiunte, in fine, le parole: «e di trattamento di mobilità in deroga»;

In linea con la sospensione sino al 31 dicembre 2021 del c.d. dècalage della NASpi (i.e. riduzione mensile del 3%) è introdotta, per i lavoratori delle aree di crisi industriale complessa, che siano destinatari dell'assegnamento di mobilità in deroga, la disapplicazione del 40% del corrispettivo economico previsto nei casi di terza e quarta proroga. Il beneficio opera per il periodo dal 1° febbraio al 31 dicembre 2021;

Tutto ciò premesso, si richiede Vs. cortese indicazione sulla giusta determina di adeguamento dei corrispettivi economici in favore dei lavoratori, al fine di fornire agli stessi una puntuale informazione sulle modalità che codesto spett.le Istituto in indirizzo adopererà in recepimento al recente disposto di legge. Certi di un cortese riscontro alla presente, rappresentandoVi da subito l'incondizionata disponibilità ad un tavolo di chiarimento ad hoc, porgiamo distinti saluti."

GLI APPROFONDIMENTI DELLA UILM

COMPORTAMENTO ANTISINDACALE DEL DATORE DI LAVORO



Un problema di una certa rilevanza si sta presentando in maniera sempre più pressante nel nostro mondo del lavoro: quello del trattamento economico in favore dei lavoratori in quarantena COVID e per quelli definiti “fragili”.

Un problema di una certa rilevanza si sta presentando in maniera sempre più pressante nel nostro mondo del lavoro: quello del trattamento economico in favore dei lavoratori in quarantena COVID e per quelli definiti “fragili” in quanto il messaggio INPS n. 2842 del 6 agosto u.s. (che segue il n. 1667 del 23 aprile) ha avuto il pregio di mettere in evidenza, dopo un breve riassunto normativo dello “stato dell’arte”, che **non si può procedere alla erogazione della indennità in mancanza di rifinanziamento della norma.**

Per ben comprendere la questione credo che sia opportuno fare chiarezza sulle disposizioni che si sono succedute nel corso del 2020 e che per i soli lavoratori fragili hanno avuto vigenza, con le opportune coperture, fino al 30 giugno 2021.

Come è noto, la norma impone una quarantena Covid di dieci giorni per i lavoratori non vaccinati e di sette per quelli vaccinati nel caso siano avvenuti contatti stretti con persone affette da COVID o per i lavoratori che rientrano in Italia da Paesi dichiarati “a rischio”, nonché nei casi disposti dall’autorità comunale (così afferma il [D.L. n. 19/2020](#)). Di conseguenza, viene meno la prestazione lavorativa perché ciò è imposto dal Legislatore e, quindi, il dipendente si trova nella impossibilità di offrire la propria prestazione ed il datore di lavoro di retribuirlo. Tutto ciò accade dal 1° gennaio 2021, atteso che la copertura economica per tali lavoratori e per quelli fragili, pari ad un massimo di 663,1 milioni di euro, è stata prevista fino allo scorso 31 dicembre.

Continua a pagina 7

Da pagina 6

Per la verità qualcosa è stato detto anche dalla [legge n. 178/2020 al comma 482 dell'art. 1](#) che ha previsto un ulteriore finanziamento pari a 282,1, per i soli lavoratori fragili con scadenza 30 giugno 2021: se questi ultimi non possono utilizzare il lavoro agile, restano senza retribuzione e senza indennità. A tal proposito il messaggio n. 2842 ricorda che l'[art. 9 del D.L. n. 105/2021](#), apportando modifiche al comma 2-bis dell'art. 26 del D.L. n.18/2020, ha affermato che fino al 31 ottobre prossimo, la prestazione in smart-working è possibile anche attraverso l'adibizione dei dipendenti fragili in mansioni diverse ricomprese nella medesima categoria od area di inquadramento, secondo la definizione derivante dalla contrattazione collettiva, o in svolgimento di specifiche attività formative professionali "da remoto".

Qui, occorre, da subito fare una distinzione: la questione della carenza indennitaria riguarda unicamente i dipendenti del settore privato in quanto per quelli pubblici sussiste la salvaguardia dell'art. 87, comma 1, del [D.L. n. 18/2020](#), con la conseguenza che, per questi ultimi, non c'è alcuna perdita di retribuzione. E' opportuno ricapitolare la definizione di 'lavoratore fragile', e si ricava dalla circolare congiunta n. 13/2020 dei Ministeri del Lavoro e della Salute ove si afferma che "il concetto di fragilità va individuato in quelle condizioni dello stato di salute del lavoratore/lavoratrice rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave ed infausto: esso può evolversi sulla base di nuove conoscenze scientifiche, sia di tipo epidemiologico, sia di tipo clinico".

La mancata previsione della indennità potrebbe avere effetti non desiderati: perdita della retribuzione per dieci o sette giorni (che per un lavoratore rappresentano un "grosso peso", atteso che si possono "sfiorare" anche i 500 euro), ma anche possibile mancata comunicazione di contatto stretto con altra persona affetta da COVID, per paura di perdere parte del salario: ciò non deve, assolutamente accadere ma il rischio, forte, sussiste.

Una soluzione pratica, ma parziale, potrebbe essere, ad esempio, quella del **datore di lavoro del settore industriale** che, erogando direttamente il trattamento di malattia per il personale impiegatizio (compresi i quadri) e per quello dirigenziale, lo corrisponda ai lavoratori appartenenti a tali categorie, atteso che il comma 1 dell'art. 26 del D.L. n. 18/2020, assimila la malattia e la quarantena per tale aspetto. Tutto ciò, però, creerebbe una ingiustificata differenziazione sia per i loro operai che per quei datori di lavoro che versano la contribuzione di malattia e con l'indennizzo che resta a carico dell'INPS che, però, non può intervenire per carenza di fondi.

Ma se il datore di lavoro intendesse, volontariamente, venire incontro alle esigenze dei propri dipendenti in quarantena, potrebbe riconoscere delle somme a tale titolo?

La risposta è positiva ma su questi compensi, a normativa attuale, graverebbe sia la contribuzione che l'IRPEF. C'è, poi, la questione non secondaria dei certificati medici: l'Istituto ha affermato che, ai fini della tutela della quarantena Covid con isolamento fiduciario redatti dai sanitari curanti, seguendo le indicazioni dei Ministeri vigilanti in esecuzione della previsione del comma 1 dell'art. 26, essi sono validi per l'anno 2020, pur se non sia stato possibile reperire alcuna indicazione dal provvedimento emesso e, di conseguenza, verranno, a breve, meno tutte le sospensioni adottate per le carenze riscontrate. Il problema si pone, però, per l'anno in corso: i medici continueranno ad emettere certificati finalizzati a giustificare la quarantena, magari senza gli elementi probanti sopra riportati? C'è il fondato rischio che le aziende abbiano gestito malattie (infezioni COVID) che tali non erano o, al contrario, quarantene che non lo erano. **Urge dunque un intervento normativo chiarificatore e, soprattutto, appare necessario prevedere un incremento economico dei fondi a disposizione.**

BACHECA CONFEDERALE

QUANDO SI PARLA DI SICUREZZA, I COSTI NON POSSONO ESSERE CARICATI SUI LAVORATORI



“Confindustria ha dichiarato, come noi abbiamo già detto al Presidente del Consiglio, di essere favorevole all’obbligo vaccinale e nel caso il Governo decidesse sul Green Pass, Confindustria ha dichiarato la disponibilità a non far pagare i tamponi ai lavoratori”.

Il Segretario generale della Uil, PierPaolo Bombardieri, sintetizza così l’esito del confronto tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria che si è svolto questa sera presso la sede romana dell’Associazione degli industriali. La riunione non era iniziata sotto i migliori auspici, anche a causa degli strascichi polemici generati da alcune dichiarazioni estive del Presidente Bonomi. Grazie alla determinazione delle posizioni sindacali, nel corso dell’incontro, si sono registrate però alcune importanti aperture da parte della Confindustria.

“Quando si parla di sicurezza sul lavoro - ha sottolineato Bombardieri - i costi non possono essere caricati sulle spalle dei lavoratori né possono essere licenziati lavoratori che non fossero disponibili a farsi il tampone: su questo Confindustria si è detta d’accordo. Rimangono distanti le posizioni sull’utilizzo del green pass nelle mense - ha concluso il leader della Uil - perché in questi mesi i Protocolli hanno funzionato bene e hanno consentito l’uso delle mense in assoluta sicurezza”.

Il Venerdì ^{nuovo} della UILM Taranto

Informazione sindacale a cura della UILM Taranto n° XXXIV – 10 SETTEMBRE 2021

CAMPAGNA TESSERAMENTO 2021

SERVE CONTINUARE A LOTTARE INSIEME. ISCRIVITI ALLA UILM!

Bisogna avere coraggio per superare questa situazione complicata causata dalla pandemia. Ne usciremo solo con più tutele, più diritti, più salario e con il rinnovo dei contratti nazionali.

**BISOGNA
AVERE
CORAGGIO**

SALUTE
SALARIO
**CONTRATTO
LAVORO**
DIFESA TUTELE
**PARTECIPAZIONE
DIRITTI**
SICUREZZA

iscriviti alla
CAMPAGNA
TESSERAMENTO
UILM 2021

UILM
www.uilm.it



Piazza Bettolo 1/c Tel e fax - 099 4593400
uilm-ta@libero.it - www.uilmtaranto.org