



# Il Venerdì della



Informazione sindacale a cura della Uilm Taranto n° 20 – 16/09/22  
Piazza Bettolo 1/c tel. 0994593400  
uilm-ta@libero.it uilmtaranto@pec.it www.uilmtaranto.org

## Leonardo Company

Dopo un lungo periodo di cassa integrazione che era cominciato dal 17 gennaio, a seguito di accordo con l'azienda, e dopo un primo gruppo di rientri nei giorni scorsi, il 12 settembre è ripreso il lavoro nello stabilimento Leonardo di Grottaglie. Si dovrebbe lavorare sino a novembre con una produzione di 4/5 coppie di fusoliera Boeing 787 al mese. Su circa 1.300 diretti che sono la forza lavoro di Grottaglie non hanno mai fatto un solo giorno di cassa integrazione solo un centinaio di addetti divisi tra ingegneria di produzione, di prodotto e industriale. Adesso la situazione dello stabilimento vede al completo il personale incaricato dei montaggi, nel senso che per queste unità non c'è al momento cassa integrazione, mentre è a rotazione per fabbricazione, qualità e altri settori dello stabilimento.

Resta invariata anche la situazione dell'indotto di Leonardo che sconta la mancanza di lavoro e dove gli ammortizzatori sociali volgono ormai al termine. Il 20 settembre è in programma l'incontro con Leonardo per un punto di situazione e l'esame dei carichi di lavoro per l'intera divisione Aerostrutture dell'azienda.

In quella sede confermeremo a Leonardo per che noi Uilm la cassa integrazione a Grottaglie vale solo per il 2022.

Rispetto agli altri tre stabilimenti di Aerostrutture di Leonardo, cioè Nola, Pomigliano D'Arco e Foggia, quello di Grottaglie ha fatto maggiore ricorso alla cassa ordinaria avendo al momento solo una commessa di lavoro, la costruzione di due sezioni di fusoliera in composito per il Boeing 787. Attendiamo che prendano corpo le nuove iniziative industriali annunciate dall'azienda per il sito del Tarantino, come il nuovo drone europeo Euromale, che dovrebbe entrare in produzione nel 2026, al drone ad energia solare, Skydweller ed il progetto che riguarda la fusoliera in materiale composito per il velivolo elettrico VX4, provvisto di pilota e ad atterraggio e decollo verticale.

In merito alla commessa Boeing che ha risentito della pandemia, lasciando a terra i voli internazionali a lungo raggio, quindi anche gli ordini delle compagnie per una tipologia di aereo come il 787, e le carenze tecniche emerse sui velivoli già prodotti, con la ripresa dei viaggi aerei, è prevista una domanda di oltre 41.000 nuovi aerei entro il 2041 a partire da quest'anno. In quanto al secondo punto, ad aprile scorso, presentando i risultati del primo trimestre 2022, Boeing ha detto che per il 787 l'azienda ha presentato alla FAA il piano di certificazione.

## Novità prenotazioni online MètaSalute

Cari lavoratori, da qualche mese è possibile prenotare online l'appuntamento con il nostro referente di MètaSalute tramite il link <https://www.uilmtaranto.org/prenotazioni>, resta sempre attiva anche la prenotazione telefonica.

**COMUNICATO UILM NAZIONALE**  
**LEONARDO – DIVISIONE ELETTRONICA INFORMATIVA ANNUALE BU ELETTRONICA ITALIA**

A distanza di pochi giorni dalla ripresa lavorativa si è tenuto l'incontro con la Direzione Aziendale della Divisione Elettronica e le segreterie nazionali di Fim, Fiom e Uilm che insieme al coordinamento ed ai territori hanno avuto modo di riprendere i temi dell'andamento generale della Divisione ed in modo particolare della BU Elettronica Italia che nei mesi passati è stata al centro del confronto culminato con l'accordo del 15 luglio scorso. Presenti al tavolo presso la Uir di Roma i massimi esponenti della Divisione. L'ing. Pieralli ha fornito un quadro di insieme delle attività e della caratterizzazione strategica del piano di crescita della Divisione Elettronica che conta circa 14.000 dipendenti parte dei quali in UK. Le attività che tradizionalmente rappresentavano il fulcro operativo intorno al quale si caratterizzava la Divisione (Airborne, Land e Naval e Electronic Equipment) senza voler sminuire il resto, sono diventate il motore di uno sviluppo che sta alimentando una visione diversa anche negli altri Domini come Optronics & Space che grazie a questo impulso stanno conquistando maggiore rilevanza abbandonando quel ruolo, pur importante, di soluzioni altamente specialistiche ma poco orientate al mercato. Questa nuova consapevolezza e una visione strategica si sono tradotte, all'interno dell'accordo del 15 luglio scorso in un piano di investimenti che ha gettato le basi per una crescita strutturale e ieri durante l'incontro di informativa è riemersa in modo forte questa volontà, corroborata da numeri importanti di nuove assunzioni rispetto a quelle pianificate (+150 inclusi i 45 lavoratori inglobati a Taranto da Aerostrutture) che rappresentano un segno inequivocabile di quanto si vuole costruire. Il 2021 è stato un anno di grande positività, con Ordini e Ebita in crescita accompagnati da ricavi che confermano un trend positivo pur nella loro stabilità. Il 2022 prosegue nella stessa direzione. Naturalmente non sono sopiti i malumori legati alla operazione, sarebbe sciocco sostenerlo ma il valore aggiunto di questa operazione è rappresentato dall'essere riusciti a coinvolgere nuovamente tutti quelli che all'interno delle varie Lob si sentivano spenti e demotivati nel perseguire quell'obiettivo fondamentale che consentirà di crescere, sviluppare le sinergie fra tutte le realtà, fra tutti i Domini mettendo a fattor comune, esperienza, visione e voglia di fare. Questo è stato il segnale emerso nell'incontro di ieri e al momento va ascritto alla volontà della Direzione Aziendale di Leonardo di proseguire col modello partecipativo di relazioni industriali, anche quando ci sono da affrontare questioni spinose. Come previsto dall'accordo, inizieranno ora gli incontri a livello di sito/territorio che daranno avvio all'attuazione operativa e gestionale del piano. Entro l'anno torneremo ad incontrarci e a monitorarne l'attuazione poiché gli impegni presi vanno mantenuti e sono quelli che offriranno prospettive industriali di crescita importanti. Ancora una volta, siamo riusciti a individuare una soluzione pragmatica e dignitosa che consente un percorso di evoluzione positiva che in Leonardo si va consolidando sempre di più.

## Nuove regole sullo smart working

La norma che proroga fino al 31 dicembre il diritto allo smart working nel settore privato per i lavoratori fragili e i genitori di figli fino a 14 anni, con tanto di conferma delle procedure semplificate di comunicazione, è stata approvata sotto forma di emendamento al decreto Aiuti bis al Senato. La possibilità di lavoro agile, senza accordi individuali, per queste due categorie era scaduta il 31 luglio.

L'opzione dello smart working fino a fine anno è riservata ai lavoratori dipendenti del settore privato, genitori di almeno un figlio/a under 14. A condizione che anche l'altro genitore lavori o non sia «beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa», sempre che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

La nuova norma proroga il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali. Ma non stabilisce "quanto" smart working. Alcune aziende lo interpretano 100 per cento. Altre possono applicare la quota prevista dalle intese aziendali in atto. Se un'azienda non ha fatto intese sullo smart working è obbligata solo a riconoscere lo smart working. Nelle percentuali che deciderà.

Va precisato che ci troviamo in un contesto ormai consolidato di ripresa del lavoro quantomeno parzialmente in presenza, in cui la modalità più frequentemente adottata, negli accordi individuali come nei regolamenti e negli accordi sindacali aziendali, è quella ibrida, con giorni di lavoro in presenza e altri da remoto.

Il medesimo diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in smart working fino al 31 dicembre 2022 è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori fragili maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, «da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa».

La norma dovrebbe entrare in vigore il 9 ottobre.

La UIL valuta positivamente la proroga al 31 dicembre dello smart working per fragili e genitori con figli piccoli, consentendo a migliaia di persone di poter continuare a lavorare in sicurezza e garantendo loro al contempo una migliore conciliazione dei tempi vita-lavoro. È importante continuare ad implementare il lavoro agile attraverso la contrattazione nazionale e aziendale, in modo da rispondere a bisogni specifici ed evitare che tale istituto venga inteso dalle aziende come un sistema per trasferire i costi, per esempio quelli energetici, sui lavoratori e sulle lavoratrici, o come una forma di discriminazione per il lavoro delle donne.

**Visita il nostro sito rinnovato della UILM Taranto <https://www.uilmtaranto.org/>**

ACCIAIERIE D'ITALIA E APPALTO | ENI E APPALTO | ILVA IN A.S. | LEONARDO E APPALTO | TERRITORIO | VESTAS

UILM TARANTO

NO ALLA GUERRA!

HOME PAGE | CHI SIAMO | NEWS | IL VENERDÌ | MODULISTICA | FOTO E VIDEO | CONTATTI

Bonus da 450 euro senza isee da settembre 2022

NEWS

## **Cgil Cisl Uil: “La politica si impegni per fermare la strage degli incidenti sul lavoro” Appello alla politica su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

Dall’inizio del 2022 sono quasi 600 i morti sul lavoro, una media di 3 al giorno. Più di 400.000 le denunce di infortuni e una crescita di più del 7% per le denunce di malattie professionali. Lo scorso anno le ispezioni nelle aziende hanno evidenziato irregolarità per il 69% delle aziende controllate. Per salute e sicurezza sul lavoro si arriva al 77% di irregolarità. E questo con una quantità di organi di controllo e vigilanza ridicola per 1.600.000 imprese. Non sono numeri! Sono persone!

LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO NON E’ ARGOMENTO DI INTERESSE PER LA CAMPAGNA ELETTORALE, EPPURE, RIGUARDA LA VITA DELLE PERSONE, LA LORO DIGNITA’, I DIRITTI FONDAMENTALI.

Non possiamo accettarlo

- Tutti i finanziamenti alle imprese, che aumentano per l’attuazione del PNRR, devono essere condizionati ad investimenti in salute e sicurezza sul lavoro.
- Deve essere previsto e preteso che le IMPRESE DI OGNI SETTORE seguano CRITERI DI QUALIFICAZIONE (anche attraverso il modello della patente a punti) e che siano applicati SOLO i contratti collettivi di lavoro stipulati da Associazioni Sindacali comparativamente più rappresentative, soprattutto quando si parla di APPALTI pubblici, PENA L’ESCLUSIONE DAI BANDI STESSI.
- Chiediamo FORMAZIONE e ADDESTRAMENTO per tutte le lavoratrici ed i lavoratori, per tutti i tipi di contratto, all’inizio dell’attività lavorativa, prima di adibire alla mansione. Vogliamo la FORMAZIONE per i DATORI DI LAVORO quale requisito per l’avvio o l’esercizio dell’attività d’impresa.
- E’ ESSENZIALE il RAFFORZAMENTO DEI CONTROLLI da parte del “SISTEMA VIGILANZA” – INL, ASL, INAIL, INPS - NELLE AZIENDE in termini di qualità, quantità e frequenza, e la realizzazione TRA QUESTI ISTITUTI di un COORDINAMENTO, di un CONFRONTO e di COLLABORAZIONE CONCRETA E PERMANENTE CHE COINVOLGA ANCHE LE PARTI SOCIALI.
- Vogliamo la GARANZIA, anche attraverso l’AZIONE ISPETTIVA, dell’adozione della contrattazione collettiva maggiormente rappresentativa a tutti i livelli: nazionale, territoriale e aziendale affinché siano ESTESE in MODO CERTO a tutti i lavoratori e le lavoratrici le tutele in tema di SALUTE E SICUREZZA. • I lavoratori e le lavoratrici di oggi fanno i conti con un lavoro che cambia, con innovazioni tecnologiche e digitali, cambiamenti climatici, precarizzazione del lavoro, invecchiamento della forza lavoro. Chiediamo l’AVVIO DI TAVOLI DI CONFRONTO SU QUESTI TEMI, TRA MINISTERI COMPETENTI, PARTI SOCIALI E ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA. Va portata avanti l’analisi delle cause infortunistiche, delle tecnopatie e per la ricerca sui rischi emergenti; vanno affrontati i temi delle violenze e delle molestie sul lavoro come indicato dalle norme di legge e dai contratti nazionali.
- Vogliamo che la MATERIA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO ENTRI NEI PROGRAMMI SCOLASTICI perché non sia solo una conoscenza di norme ma si concretizzi il rispetto del valore della vita umano. CHIEDIAMO ALLE FORZE POLITICHE CHE SI PRESENTANO AL VOTO L’IMPEGNO PER FERMARE QUESTA STRAGE.