



Il Venerdì della



Informazione sindacale a cura della Uilm Taranto n° 31 – 02/12/22
Piazza Bettolo 1/c tel. 0994593400
uilm-ta@libero.it uilmtaranto@pec.it www.uilmtaranto.org

Comunicato sindacale UILM Nazionale

LEONARDO DIVISIONE AEROSTRUTTURE IMPEGNO RISPETTATO

Il 30 novembre, presso la sede di Unindustria Roma si è tenuto l'incontro tra le segreterie Nazionali di Fim Fiom Uilm, che insieme alle Rsu e alle strutture territoriali hanno incontrato la Direzione aziendale della Divisione Aerostrutture con la partecipazione del responsabile HR di Corporate per fare il punto sull'andamento delle attività e per chiarire inequivocabilmente come gestire le instaurazioni del 2023 che nella Divisione persistono residualmente solo sul sito di Grottaglie. Il Dr. Liotti ha aperto la riunione ripartendo da quello che è stato il principio ispiratore che ha creato le condizioni per gestire senza traumi una fase di transizione importante.

Il quadro d'insieme che il Direttore della Divisione ha fornito non si discosta dall'analisi illustrata nell'incontro di settembre scorso, ha evidenziato un calo del vuoto lavoro e sono stati elencati gli strumenti e le azioni che eviteranno l'utilizzo di ammortizzatori sociali nel 2023.

Confermati tutti i programmi aggiuntivi pianificati

Avviate le attività iniziali del programma Euromale 2025

Ribadito che nel 2023 verranno prodotte tutte le fusoliere del B787 previste

Attese ulteriori attività aggiuntive su Foggia Nola e Pomigliano

L'insieme di queste iniziative sostenuto da un piano importante di investimenti ha restituito dignità ad un business che nel recente passato era stato più volte messo in discussione.

Il vuoto lavoro del 2023 verrà gestito all'interno della Divisione Aerostrutture utilizzando:

Fondo solidale Istituti smonetizzando due festività del 2023 [1 gennaio e 4 novembre]

Utilizzo del Fondo Nuove competenze

Utilizzo di ferie e Par per chi è interessato da vuoto lavoro

Rammentiamo che partendo dalle criticità generate dalla fase pandemica, grazie alle rivendicazioni fatte dalla Uilm insieme alle altre Organizzazioni siamo riusciti a traghettare tutta la Divisione verso un assetto prospettico di rilievo, sancendo di fatto una inversione del trend, con dei contorni ancora grigi che però sono bilanciati da altrettanti segnali in direzione opposta. La previsione per i carichi di lavoro attesi per il prossimo anno ci evidenzia volumi per più di 3 milioni e 410 mila ore, e con uno spaccato per sito che mostra copertura totale per Pomigliano, Nola e Foggia e uno scarico di 47gg medi per Grottaglie.

Riconfermato in questo percorso l'impegno verso i lavoratori interinali della Leonardo Logistics che entro il mese di gennaio 2023 saranno stabilizzati.

Con la sottoscrizione di questo accordo si pongono le basi per ridare fiducia a tutti i lavoratori e le lavoratrici della Divisione e che anche nel 2023 saranno impegnati a sostenerne il rilancio.

Dimostrata la forza della visione che noi della Uilm abbiamo sempre sostenuto e che grazie a solide relazioni industriali siamo riusciti ad attuare.

E' una tappa importante ma non ci fermeremo!

Dichiarazioni di Davide Sperti, Segretario generale Uilm, sull'accordo firmato

con la Leonardo Divisione Aerostrutture

“L'accordo va in continuità con quello che da mesi avevamo rivendicato: un 2023 senza cassa integrazione. Che per il 2022 è stata un incidente di percorso. Adesso la cosa da fare è accelerare i nuovi investimenti e il rilancio del sito. Da questo punto di vista è molto importante che Leonardo abbia confermato i progetti in cantiere. C'è una frenata per il nuovo drone europeo Euromale, ma perchè sono stati sovrastimati i carichi di lavoro per l'anno prossimo. Bisogna tenere conto che questo è un programma tecnicamente guidato da quattro Paesi. Oltre all'Italia ci sono Germania, Francia e Spagna. Lo slittamento è dovuto ad una riprogrammazione degli altri Paesi coinvolti nell'Euromale, ma questo non ci preoccupa sia perché il comparto militare sta messo bene come ordini, sia perché i programmi del militare abbracciano un arco di tempo lungo. In ogni caso, l'anno prossimo partiranno i test per Euromale. Attraverso prepensionamenti, trasferimenti e prestiti temporanei di personale, abbiamo ridotto il perimetro di Aerostrutture in maniera non traumatica, adesso si deve parlare di sviluppo. In base ai numeri forniti dall'azienda, il totale uscite dal gruppo riguarda 364 unità di cui 236 per la legge Fornero e 128 per altre uscite. Quest'anno, ad ottobre, sono state 224 nel complesso. L'anno prossimo saranno 53. Nel 2021, invece, 87. I trasferimenti verso il gruppo sono in totale 192, di cui 108 ad ottobre scorso e 84 nel 2021. Nel biennio 21-22, Grottaglie è stato interessato dal trasferimento di 92 addetti di cui 81 sino ad ottobre scorso. Ricollocati tra divisione Elicotteri Brindisi, divisione Elettronica Taranto e velivoli Galatina. Grottaglie è il sito con maggiori trasferimenti”

Lavoratori ILVA in As

Assemblea sindacale mercoledì 7 dicembre 2022

Comunichiamo ai lavoratori ILVA in AS che mercoledì 07/12/22, dalle ore 9.30 alle 10.30, terremo un'assemblea sindacale presso la sala conferenze del 4° di piazza Bettolo 1/c, Taranto, con o.d.g.:

- informativa a valle della riunione del comitato di pilotaggio svoltasi in data 30/11/22;
- chiarimenti avvio corsi di formazione per lavoratori Ilva in As a seguito dell'incontro tenutosi in Regione il 23/11/22;
- chiarimenti su bonus € 150 DI aiuti Ter.

All'assemblea interverrà il Segretario generale UILM Taranto, Davide Sperti.



MètaSalute: scadenza termini per l'inserimento dei familiari NON fiscalmente a carico



Fino al 7 dicembre 2022 sarà disponibile on-line la procedura per l'inclusione a pagamento per l'anno 2023 dei **familiari NON fiscalmente a carico**.

Il Fondo potrà richiedere all'iscritto la produzione della documentazione necessaria ad attestare la legittimità dell'adesione a pagamento dei familiari NON fiscalmente a carico e dei conviventi.

Il lavoratore aderente a Metasalute che intende iscrivere il proprio nucleo familiare NON fiscalmente a carico deve accedere dal sito del Fondo www.fondometasalute.it alla propria Area Riservata con le credenziali generate al momento della registrazione e cliccare sul pulsante **“Attiva copertura a pagamento 2023”** presente nella sezione “Familiari”.

Il versamento della contribuzione per il nucleo familiare NON fiscalmente a carico è annuale anticipato e a totale carico del lavoratore dipendente iscritto e deve essere effettuato dal lavoratore titolare utilizzando le procedure di pagamento MAV previste dal Fondo. **L'iscrizione si perfeziona solo con l'incasso del pagamento tramite MAV che dovrà essere effettuato entro e non oltre il 7 dicembre 2022.**

IMPORTANTE

- L'iscrizione al Fondo del familiare pagante cesserà il 31 dicembre 2023.
- **Le iscrizioni a pagamento non vengono rinnovate in automatico.** I lavoratori che nel 2022 hanno attivato la copertura a pagamento per i familiari NON a carico e che sono interessati a rinnovare l'adesione degli stessi anche per l'anno 2023 dovranno accedere alla sezione “Familiari” ed eseguire l'apposita procedura nei tempi sopraindicati.

Il documento dell'Esecutivo nazionale Uil su manovra e percorso mobilitazione

Si è svolta mercoledì 30 novembre la riunione dell'Esecutivo nazionale UIL che, dopo un lungo e approfondito dibattito, ha approvato all'unanimità il seguente documento.

Nel corso dell'incontro con il Presidente del consiglio dello scorso 9 novembre, la UIL aveva avanzato precise proposte, in coerenza con tutte le piattaforme elaborate unitariamente con CISL e CGIL, sull'insieme dei temi del lavoro, economici e sociali del Paese.

In particolare, la UIL aveva richiesto, per sostenere i redditi delle lavoratrici, dei lavoratori e dei pensionati, un taglio del cuneo fiscale, la detassazione delle tredicesime, la detassazione degli aumenti contrattuali e la detassazione degli accordi di secondo livello.

Su queste e su altre richieste la legge di bilancio non dà risposte significative.

L'aumento dei voucher a 10.000 euro e l'allargamento della platea dei prestatori sono un fatto gravissimo che precarizza i rapporti di lavoro, riduce tutele e diritti e indebolisce la contrattazione in settori strategici per l'economia dell'Italia.

La legge di bilancio, poi, contiene molte scelte che la UIL giudica sbagliate.

In particolare, l'estensione della flat tax fino a 85.000 euro, l'ennesimo condono fiscale, l'aumento del tetto all'utilizzo del contante, l'esenzione dell'uso del pos fino a 60 euro.

La legge di bilancio depotenzia la tassa sugli extra profitti, riducendo la platea delle aziende a cui si applica, da 11.000 a 7.000, con conseguente riduzione del gettito da 12 miliardi previsti dal precedente governo a 2,2, miliardi.

La UIL giudica iniquo il blocco della rivalutazione per le pensioni sopra 4 volte il minimo, con un danno rilevante per i pensionati italiani.

La legge di bilancio non introduce una flessibilità diffusa di accesso alla pensione, mentre quota 103 risponde in minima parte alle legittime aspettative dei lavoratori precoci.

La manovra, poi, non affronta il tema delle future pensioni dei giovani e modifica opzione donna in direzione peggiorativa. Nella manovra, anche misure in apparenza vantaggiose per le donne in realtà nascondono effetti negativi.

La UIL ritiene sbagliata l'abolizione del Reddito di cittadinanza.

La manovra, inoltre, non è legata agli obiettivi di transizione ecologica previsti nel PNRR.

Gli interventi giusti a sostegno delle aziende devono essere legati a condizionalità per una buona e stabile occupazione e al rispetto dei contratti.

Mancano risorse per investimenti nella scuola, nella ricerca e nella sanità, che sono settori strategici per lo sviluppo del Paese. La legge di bilancio non destina risorse al Mezzogiorno necessarie a ridurre drasticamente il divario con il resto del Paese.

Per sostenere le piattaforme unitarie sul lavoro, fisco e welfare anche oltre la manovra e per chiedere al governo di modificare le scelte in corso di discussione in Parlamento, la UIL chiede a CISL e CGIL di avviare un percorso di mobilitazione regionale e/o territoriale e di categorie sui posti di lavoro. Percorso da articolare in accordo con i territori e non escludendo nessuno degli strumenti di mobilitazione sindacali.

NOTA UIL SULLA CONVALIDA DELLE DIMISSIONI E RISOLUZIONI CONSENSUALI NEL 2021

Facciamo il punto sulle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e lavoratori padri nel corso del 2021, ricordando in premessa che siamo in presenza di istituti che necessitano di un "OK" (convalida) da parte dell'Ispettorato del lavoro quando avvengano nei casi espressamente elencati nell'art. 551, comma 4, del T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.lgs. 151/2001). Si tratta, nello specifico, di dimissioni o risoluzioni consensuali: -della lavoratrice durante il periodo di gravidanza -della lavoratrice o del lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9 del D.lgs. 151/2001. [Vale la pena, qui, ricordare che laddove le dimissioni vengano rassegnate entro il primo anno di vita del figlio, vi saranno delle tutele rafforzate per la madre: può far richiesta di Naspi, può dimettersi con effetto immediato senza rispettare preavviso]. La convalida dell'Ispettorato (che dovrà essere quello territorialmente competente) ha la precisa funzione di avallare la genuinità dell'interruzione volontaria del rapporto di lavoro da parte della madre e del padre, scongiurando la possibilità che si tratti di recessi avvenuti su pressione del datore di lavoro a seguito dell'acquisizione dello status di genitore. La procedura di convalida si pone, quindi, a tutela della genitorialità sia della donna che dell'uomo. Dalla Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e lavoratori padri, pubblicata il 17 novembre scorso dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, è emerso che, nel 2021, su un totale di 52.436 convalide di dimissioni e risoluzioni consensuali, il 71,8% (pari a 37.662), si riferiscono a donne (37.662 per le lavoratrici e 14.774 per i lavoratori). Continua quindi ad esserci un forte divario di genere che vede un trend in crescita dal 2011. Scendendo più nel particolare, con un'analisi di dettaglio della singola tipologia di recesso, si evidenzia che il 94,4% delle convalide si riferisce a dimissioni volontarie (per un totale di 49.513 di cui il 71,5% rassegnate dalle donne), il 3,4% a giusta causa (1.796 di cui l'87,5% su richiesta delle donne dovute a modifiche sostanziali delle condizioni di lavoro per trasferimento d'azienda), il 2,2% a risoluzioni consensuali (1.127 di cui il 61,5% donne). Nel 2021, in linea con gli anni precedenti, emerge una profonda differenza di genere rispetto alle motivazioni che spingono lavoratrici e lavoratori a recedere da un rapporto di lavoro. La difficoltà a conciliare il lavoro con la genitorialità resta la causale predominante. Le difficoltà di conciliazione lavoro-cura figli per ragioni legate ai servizi di cura e per ragioni legate all'azienda in cui si lavora, incidono nel 51% dei casi. Nello specifico per difficoltà a conciliare il lavoro con la cura della bambina/bambino per ragioni legate ai servizi di cura si intendono quelle dovute all'assenza di parenti di supporto, al mancato accoglimento al nido, all'elevata incidenza dei costi degli asili nido/baby sitter, mentre per ragioni legate all'azienda in cui lavora si intendono quelle connesse ad un'organizzazione e condizioni di lavoro particolarmente gravose e/o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole, al fatto che il datore di lavoro non vuole modificare gli orari di lavoro sia in termini di turni che di maggiore flessibilità, ma anche la mancata concessione del part time.