



DELEGATI UILM: STORIA DI UNA PASSIONE

di Alfio Zaurito Seg.Gen.Brindisi

FOCUS

TANTO RUMORE PER NIENTE

Nel 2016 tra AVIO e R.S.U. si è giunti ad un'accordo sull'orario di lavoro (3 x 6) nel reparto LEAP, ciò avveniva a qualche mese dalle votazioni per il rinnovo degli R.S.U.

Quest'accordo ne fece scaturire delle strumentalizzazioni da parte di alcuni, che da feroci oppositori ne fecero registrare un clima abbastanza acceso, a fornire tale clima una sigla sindacale su tutte, la stessa pensò bene di mettere in atto una vera e propria strategia, denigrando e accusando ferocemente chi quell'accordo lo aveva firmato.

Sfruttando il mal contento degli operai, e proponendosi, quindi, come coloro che avrebbero lottato contro questi tipi di accordi, e che MAI "una volta eletti" avrebbero firmato.

A loro dire, rappresentavano il cambiamento, e che con il consenso alle elezioni sarebbero divenuti i portavoce di una nuova politica sindacale senza compromessi. Questa campagna mediatica non si fermò ma andò avanti criticando, diffamando (anche con volantini distribuiti il giorno prima delle elezioni) e attraverso questa strategia di proselitismo non moralmente condivisibile, di fatto sono riusciti ad avere la propria rappresentanza sindacale di fabbrica, eleggendo il proprio R.S.U.

L'epilogo di questa forma di proselitismo sindacale è avvenuto a pochi mesi dal loro insediamento quando, vi è stato un importante appuntamento circa la discussione e la firma per l'estensione, quindi per il rinnovo del (3 x 6); **udite udite...I PRIMI A FIRMARE SONO STATI PROPRIO LORO.**

Ma come??? E tutte le critiche, le accuse, le ingiurie nei confronti di chi quell'accordo precedentemente l'aveva firmato, dove sono finite?

Avevano annunciato la lotta sindacale perché contrari a tali accordi e poi...tanto veloci a firmare...?

Pare doveroso quindi riflettere su come sia molto più dannoso nei confronti degli stessi lavoratori, un atteggiamento del genere atto solo a denigrare e sminuire il lavoro altrui, soprattutto capace nell'immediato di accaparrare il consenso degli operai ma smentiti successivamente dal proprio operato.

La responsabilità e la correttezza cari colleghi, non equivale a fare degli SPOT ELETTORALI.

LEONARDO helicopters

a cura di:

Damiano Auro

Pag 4


GSE Industria Aeronautica

a cura di:

Paolo Loiacono

Pag 3


PROCESSI Speciali

a cura di:

Giovanni Colucci

Pag 4


WCS

a cura di:

Giovanni Alfarano

Pag 3



Iscriviti alla



UNIONE ITALIANA LAVORATORI METALMECCANICI

i tesserati hanno fatto

la differenza...

grazie ad una forte rappresentanza...

oggi TUTTI abbiamo

Lavoro salute
un buon contratto

UILMBRINDISI@GMAIL.COM

DA MARZO 2017

CON RINNOVO FEDERMECCANICA

ARRIVANO I PRIMI CONCRETI BENEFICI PER TUTTE LE LAVORATRICI E I LAVORATORI COME e QUANDO....
UNA TANTUM 80 €
FLEXIBLE BENEFIT 100 €
AUMENTO MINIMI CONTRATTUALI
FONDOCOMETA
METASALUTE
marzo 2017
giugno 2017
giugno 2017
giugno 2017
ottobre 2017



ESSERE DELEGATI UILM

Storia di una passione al servizio della collettività.



Identikit del delegato sindacale

Ci sono Donne e Uomini che lavorano nelle fabbriche nei cantieri negli uffici, sono persone normali che vivono grazie al loro stipendio e si preoccupano di dare il meglio durante l'orario di lavoro.

Poi alcuni di loro, ad un certo punto della loro vita lavorativa sentono il bisogno di impegnarsi non più per se stessi, ma di cercare di far migliorare, per quanto possibile, il loro ambiente di lavoro e le condizioni che ne derivano; questo impegno che alcuni dipendenti fanno lo svolgono per tutti i loro colleghi.

Sentire l'esigenza di lavorare per gli altri è una dote che non tutti hanno e non tutti sono in grado di professare, ma comunque sono in tantissimi, sono sempre quelle lavoratrici e quei lavoratori che spesso rubano tempo alla loro famiglia, al tempo libero e con cura ed abnegazione a volte saltano i pasti, per andare a risolvere il problema di un solo dipendente o svolgono interminabili riunioni che spesso sono svolte fino a tarda sera, impiegano le loro risorse economiche oltre che il loro tempo per definire questioni che altrimenti risulterebbero irrisolte, a volte sono chiamati a mancare

da casa per più giorni e rimanere in sale riunioni presso i ministeri o le sedi sindacali nazionali per ore ed ore.

Ecco questi signori si chiamano Rappresentanti Sindacali!

Sono quelle persone che si mettono in gioco e chiedono il consenso ai loro colleghi per essere eletti e per fare rispettare i loro diritti ed il giorno dopo l'elezione sanno che hanno di fronte un mandato che svolgeranno gratis, senza alcuna retribuzione aggiuntiva, di colpo il loro numero di telefono viene preso d'assalto da tutti per chiedere consigli, esporre problemi, si sentono chiamare al telefono in fasce orarie che vanno dalla mattina presto alla sera tardi dovendosi poi giustificare con i congiunti perché rispondono a tutti.

Questi dipendenti che devono dividersi tra lavoro e sindacato sono chiamati a prendere delle posizioni a fare dei contratti che non piaceranno a tutti, ma che riguarderanno tutti i loro colleghi, si espongono quindi ad una miriade di critiche o avalli semplicemente in base alle loro scelte, a volte sbagliano anche, ma sempre con la buona fede nel cuore.

Sono soggetti che esprimono la passione

per il lavoro e la dedizione per gli altri e non hanno nulla in cambio se non la volontà di far bene e la maggiore soddisfazione la si ha quando uno solo su tantissimi ti da una pacca sulla spalla e ti dice "grazie per quello che fai per noi".

Chi non è del mestiere non potrà mai comprendere quanta luce doni quella gratitudine espressa dai colleghi, non è quantificabile non è remunerabile e termina in pochi istanti, ma rimane e da gli stimoli per continuare a lottare per qualcosa in cui credi ti ripaga dei sacrifici delle perdite e degli esborsi.

Ecco la Uilm ha in ogni fabbrica gente di questo calibro, siamo fortunati ed a volte non importa se qualcuno non da loro il giusto riconoscimento o addirittura come in alcune aziende non esprime la giusta preferenza, ma sono e rimarranno lavoratori al servizio dei lavoratori, gente speciale che potrebbe essere presa d'esempio per la società civile, in quanto in loro regna il senso di giustizia e senso di appartenenza alla Uilm per riuscire a fare sempre il bene nel mondo del lavoro.

Grazie a tutti i delegati della Uilm.



Paolo Loiacono
R.S.U. Uilm GSE

GSE industria, L'ORGOGGIO DELL' APPARTENENZA

Da ragazzini ognuno di noi ascoltando da notiziari e mass media ogni sorta di cattiva notizia, di ingiustizia e di tragedia, di guerre, di discriminazioni razziali, di crisi economiche e sociali, di contraddizioni sempre più pungenti, di perdite di posti di lavoro avrà pensato in cuor suo: «se un giorno avrò l'opportunità farò sentire la mia voce anch'io, cercherò di dare il mio contributo perché il Sistema possa cambiare!».

Io ero certamente uno di quei giovani. Appena affacciato nel mondo del lavoro per un paio di anni ho annotato tutto ciò che a mio modo di vedere fosse sbagliato o migliorabile, fino a maturare la convinzione che avrei potuto fare qualcosa per cambiare le cose iscrivendomi e partecipando al sindacato.

Feci la mia prima tessera sindacale da giovanissimo sulla scia di quello che accadeva in quegli anni, i Novanta, nei quali si registravano profondi cambiamenti politici e sindacali. In un solo anno formammo una squadra composta da gente **capace, leale, caparbia, onesta**.

Un grande lavoro di squadra che mi ha permesso di vivere tre mandati da RSU ed un mandato in Segreteria. Un percorso costellato da successi soprattutto in termini di adesioni alla nostra missione ma anche di tante contrattazioni e di molte delusioni e sconfitte: erano gli anni della concertazione. Tutto quello che facevamo, però, seguiva un unico filo

conduttore: la tutela indistinta di tutte le maestranze. Oggi, in una epoca diversa da quella per molti aspetti, a distanza di tanti anni mi ritrovo nuovamente a far parte di un team eccezionale composto da grandi uomini che in questo ultimo periodo si sono fatti carico di una serie di istanze determinanti per il loro futuro e per quello dell'azienda. Nell'ordine: **perdita di commesse a Grottaglie, mancanza di liquidità aziendale, assenza di un piano industriale, perdita di fatturato, cambi repentini (e "rubantini") dell'assetto societario, assenza di forniture, insediamento dei curatori fallimentari, insinuazione al passivo. Dulcis in fundo la cassa integrazione.**

Noi della Uilm abbiamo affrontato tutte queste fasi drammatiche con grande senso di responsabilità.

Uno stile che ci ha contraddistinto in questo percorso rispetto ad altri che dapprima si sono defilati per poi sparire del tutto dalle lotte in azienda. Questi signori solo oggi, forse percependo le prime presunte «**luci di primavera**», dopo mesi passati nell'ombra, di colpo tornano ad interessarsi alla GSE.

Personalmente ho sempre pensato che il pluralismo sindacale genuino e propositivo sia in grado di sviluppare grande valore aggiunto. Ma se l'attività sindacale è inquinata da «pensieri grigi» e logiche personalistiche inevitabilmente porterà l'intera azienda a vivere ciclicamente situazioni critiche e devastanti, come quella che ci ha trascinato in questo baratro, creando momenti di tensione e portando inevitabilmente alla perdita della serenità necessaria ad affrontare il duro lavoro che ancora ci aspetta.

Ho voluto fare questa lunga

premessa perché sono venuto a conoscenza che nelle passate settimane alcuni segretari di sigle sindacali confederali hanno chiesto un incontro escludendo la Uilm.

Hanno motivando tale richiesta in virtù della necessità «di discutere del tema della insinuazione al passivo per i propri iscritti».

Ma dopo le prime battute la discussione ha toccato il vero tema che stava loro a cuore: colpire un delegato Uilm che ha come unica colpa quella di impegnarsi quotidianamente a salvaguardia delle maestranze a tutto tondo, scatenando l'ira di questi signori al punto tale che hanno chiesto ai curatori fallimentari dell'azienda di rivalutare la posizione di Aerocomposite per eventualmente estromettere dal ciclo produttivo

Tutto questo fa inorridire e riflettere sulle reali intenzioni di questi soggetti sul futuro della GSE.

Se l'azienda oggi - nonostante tutto - risulta ancora appetibile sul mercato è solo perché gli uomini e le donne che ci lavorano hanno contribuito negli anni a farla diventare una eccellenza del territorio, non solo nell'ambito aeronautico. Il grande Enrico Berlinguer amava dire: **«ci si salva e si va avanti insieme e non solo uno per uno».**

Noi della Uilm ci siamo sempre mossi in questa direzione e continueremo a farlo nel buio e nella luce, sempre e comunque, con impegno di legalità e di promozione di tutte le tutele orizzontali per i padri e le madri di famiglia che lavorano in GSE.

Sono fiero di appartenere a questa squadra! **Viva la Uilm! Avanti così ragazzi!**



Giovanni Alfarano
R.S.A. - WCS srl

Dipendenti WCS abbandonati dalla FIM e dalla FIOM di Brindisi



E' facile per alcuni professare l'attività sindacale quando le cose vanno bene, ma il "Sindacalista" si vede quando ci sono dei problemi, quando la gravità delle situazioni ti fa star sveglio la notte perché rischi una contestazione anche quando non ne hai colpa o addirittura quando rischi di perdere il posto di lavoro.

E' quello che è successo a noi dipendenti della WCS.

La nostra azienda ha perso l'appalto presso la Centrale Enel di Cerano, di conseguenza la società che se l'è aggiudicato non sembrava molto propensa ad assorbire le maestranze anzi ci ha indotto a scioperare per oltre 20 giorni, con 4 giorni di blocco totale dei cancelli di tutta la centrale con l'unica solidarietà dei colleghi di tutte le aziende in appalto, che non smetteremo mai di ringraziare e della sola Uilm con Noi. Durante quest'arco temporale di sono succedute diverse riunioni per cercare di trovare delle soluzioni che consentissero a noi dipendenti di non perdere il posto di lavoro, ed io ero presente a tutte.

Durante le interminabili riunioni durate ore intere sia presso la prefettura di Brindisi che in confindustria le segreterie della Fim e della Fiom, sommando tutte le loro dichiarazioni se hanno parlato per 15 minuti forse è troppo, mentre la trattativa veniva condotta dalla sola Uilm.

Il culmine lo si è raggiunto quando i signori segretari, di cui quello della Fim è semplicemente un componente di segreteria hanno sottoscritto l'accordo in prefettura non tenendo conto del volere dei dipendenti, ad esimersi dalla firma è stata la sola Uilm in quanto su quell'accordo non veniva garantita la nostra permanenza nel cantiere di Cerano, ma l'azienda avrebbe potuto sbatterci in qualsiasi cantiere, Noi quindi perché abbiamo perso oltre 20 giorni di stipendio? perché la Fiom firma un accordo che denigra un altro accordo fatto in precedenza dalla sua stessa Cgil che ci tutelava? Attenti cari colleghi quando scegliete il sindacato perché quando ci saranno problemi non tutti sanno svolgere il mestiere per cui noi paghiamo la tessera.





Giovanni Colucci
Dir. UILM Processi Speciali

Quindici anni fa Vincenzo Ingresso ebbe l'intuizione di fondare la Processi Speciali - ditta che si occupa di trattamenti superficiali e di lavori in officina meccanica. Negli anni la Processi Speciali ha visto la famiglia Ingresso sempre più impegnata a far crescere l'azienda tanto che essa è arrivata a dare lavoro a circa 70 dipendenti. Le specializzazioni delle maestranze al suo interno hanno permesso alla società di diventare sempre più leader nel suo campo. Tutto bene, dunque. Almeno fino a tre anni fa, quando sono iniziati i primi ritardi nel

PROCESSI SPECIALI :PER GLI ISCRITTI
UILM LA QUALITÀ SI VEDE.

pagamento degli stipendi. Fino a quel momento - ovvero finché tutto procedeva a gonfie vele - molti di noi avevamo posto fiducia nelle organizzazioni sindacali della FIM Cisl e della FISMIC. In realtà le segreterie non hanno dovuto fare un grosso lavoro in quegli anni in quanto tutto procedeva senza intoppi. Da quando invece sono emerse istanze importanti, come il pagamento degli stipendi e la mancanza di nuovo lavoro, le due sigle sindacali sono scomparse totalmente. Anzi, a dirla meglio, i due segretari di FIM e FISMIC ci suggerivano di assecondare le scelte aziendali e non lamentarci. Dopo diverso tempo questo atteggiamento ha stancato diversi di noi e non sopportando più le continue prese in giro ci siamo avvicinati al mondo UILM, incuriositi ed attirati della celebre perspicacia nella risoluzione

dei problemi di cui si sentiva parlare tra colleghi. Abbiamo abbandonato, quindi, i sindacati «scelti dall'azienda» e aderito alla UILM. È stata la svolta: in poche settimane abbiamo contattato l'azienda, cercato dialogo e registrando le solite promesse mai mantenute, sotto la guida della UILM abbiamo scioperato per due giorni. Azioni che «non a caso» hanno fatto ottenere alle maestranze i primi pagamenti. A quella protesta ne sono seguite altre, meno dure ed eclatanti, che hanno fatto comprendere all'azienda che è necessario rispettare e dialogare con la UILM, senza arroganze o menefreghismi. Abbiamo fatto capire alla direzione aziendale che se la ditta ottiene buoni risultati è merito di tutti, se va male non è necessariamente colpa del sindacato o delle maestranze ma solo di una cattiva gestione.



Damiano Auro
Direttivo UILM Leonardo helicopters

Di lavoro e di Merito...

Ogni sistema è composto da più parti in relazione tra di loro. È un principio che vale in tutti i sistemi complessi, compresa un'azienda. Questo dovrebbe portare a riflettere come il risultato di qualsiasi sistema sia legato inescindibilmente al concetto di «meritocrazia»: il risultato di ogni azienda è «vittima» della presenza o meno di meritocrazia. Volendo applicare questo principio in un'azienda di valenza internazionale che dichiara di basarsi su principi quali merito, iniziativa dal basso e trasparenza, potremmo affermare - senza presunzione - che si migliorerebbe per certo il risultato finale se si rivedessero le modalità con cui vengono assegnati i premi individuali ai lavoratori impegnati nella manodopera. Permettere ad un operaio di ricevere un premio di produzione diluito su più mensilità, così come avviene per il personale impiegatizio, sarebbe un ottimo risultato per le maestranze e porterebbe ad aggiungere un tassello in più sulla strada della contrattazione collettiva aziendale. Tutto questo inciderebbe indirettamente ed in modo positivo sui risultati aziendali. Bisognerebbe iniziare a riconoscere l'uguaglianza di trattamento anche nel merito affinché tutti i dipendenti, indistintamente dall'inquadramento contrattuale, possano avere la possibilità di vedersi riconoscere per tutti gli anni passati in azienda, un «premio» che riconosca il loro «talento e del comportamento etico» a partire da un preciso istante della carriera lavorativa.

LA IADDINA DI IANNONE

a cura della Segreteria

Di Iannone ce ne sono tanti, ma alcuni guidano le moto ed altri hanno le galline, e non parliamo delle soubrette, ma di galline e gallinai. In una nota azienda che opera in appalto all'interno dell'Enel di Cerano il motociclista fa il "capo" e anziché visionare le manutenzioni che Enel paga al "Presidente" induce i suoi sottoposti, durante l'orario di lavoro a costruirgli il gallinaio per le sue galline, con materiale ed ore pagate da Enel. Succede però che qualche operaio, magari anche dirigente sindacale gli risponda per le rime e gli dica che queste cose non si fanno negandogli il favore. Stranamente succede che dopo pochi giorni il "motociclista capo" dichiara per iscritto che il saldatore infedele alle galline del pilota, subisca una contestazione disciplinare per fatti mai commessi ed "affermazioni mai fatte", ed il "presidente" gli creda pure, ignaro che lui le uova delle galline



non le vedrà mai. Dulcis in fundo dopo le controdeduzioni date dal saldatore infedele, l'azienda non solo difende il "motociclista capo", ma gli irroga una sanzione, che però guarda caso è nulla perché il "presidente" si è dimenticato di affiggere in bacheca sindacale la normativa che disciplina le regole comportamentali e sanzionatorie. Può succedere che tra un uovo e l'altro Iannone abbia distratto il capo del persona-

le dei box, che di leggi ne sa veramente poche, ma nonostante tutto viene pagato per saperle. Ora una domanda all'Enel produzione di Cerano: ma anziché produrre corrente elettrica non sarebbe meglio assumere il motociclista e le sue galline? poi Iannone ci spiegherà con quale moto ha tagliato il traguardo della portineria con il gallinaio fattosi costruire dai tecnici del box del "presidente". Presidente attento alle galline di Iannone, che quelle non fanno le uova d'oro

