



## DIFENDERE IL TERRITORIO



### FOCUS

 di **Alfo Zaurito** Seg.Gen.Brindisi

**D**al prossimo febbraio sarà probabilmente un 53enne di Pomigliano d'Arco, con una lunga esperienza in una multinazionale dell'aerospazio, a diventare il responsabile delle risorse umane di Salver SpA a Brindisi.

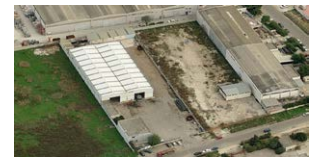
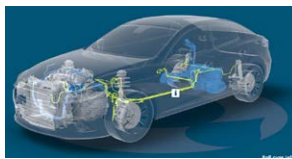
Il periodo di vuoto nella gestione delle HR dello stabilimento brindisino dovrebbe terminare a breve e le continue richieste della Uilm - che stimolavano l'implementazione di questa figura, in un'azienda che conta più di 300 dipendenti - saranno esaudite.

Confidiamo che Paolo Graziano - Amministratore di Salver SpA - abbia spiegato al futuro HR che a novembre scorso l'ispettorato del lavoro di Brindisi ha fatto visita all'Azienda non per ripicca della Uilm ma perché tutte le interlocuzioni con i vari responsabili di turno non avevano mai prodotto risultati concreti.

Le soluzioni che la UILM proponeva all'Azienda erano molto semplici: non far cumulare ai lavoratori centinaia di ore di ferie arretrate, rispettare i riposi tra un turno e l'altro, adeguare gli spazi di lavoro. Considerato il completo disinteresse a queste semplici richieste è stato necessario chiedere un'ispezione per dare seguito alle istanze dei lavoratori. Questo accadeva mentre gli RSU di FIM e FIOM in un verbale dichiaravano «come tutto andasse bene», mentre nei reparti succedeva ben altro. Auguriamo all'AD di Salver buon lavoro e auspichiamo una proficua collaborazione. Al contempo vogliamo però ricordargli che sarebbe opportuno meditare prima di tirare in ballo la UILM: una sigla sindacale che ha a cuore il destino dei lavoratori e di certo non funge «da ufficio di collocamento». Anzi, suggeriamo a Graziano di verificare le modalità di reclutamento in Salver e chi sia a «suggerire» curriculum all'Azienda.

**G.E. Avio Aero**  
 a cura di:  
**Dario Convertino**

 /// **Pag 3**
**LEONARDO helicopters**  
 a cura di:  
**Luca Candido**

 /// **Pag 4**
**Leucci Group**  
 a cura di:  
**Mario Martellotta**

 /// **Pag 2**
**TI GROUP**  
 a cura di:  
**Stefano Ciaccia**

 /// **Pag 4**
**GSE Industria**  
 a cura di:  
**Vito Gnini**

 /// **Pag 3**
**LEUCCI Costruzioni**  
 a cura di:  
**Alfredo Tasca**

 /// **Pag 3**


con.pag.2

**Sii servo del sapere se vuoi essere veramente LIBERO!**

**Lucio Seneca**  
 Filosofo Latino

**Per essere sempre informato unisciti al canale TELEGRAM (@uilmbr)**  
**seguici su FACEBOOK (uilmbrindisi) e su YOUTUBE**


cerca: @UILMBR

**Corso Umberto I, 85 - Brindisi- Tel 0831.562735**
**uilmbrindisi@gmail.com**



## RINNOVO CCNL 2016

una data destinata a rimanere nella storia.

**R**oma, Viale dell'Astronomia. Sabato 26 novembre. Una data destinata a rimanere tra gli annali del sindacalismo italiano recente. Il cielo era grigio e si percepiva la stanchezza dei quattro giorni passati chiusi in una stanza. Ci alternavamo tra riunioni ristrette ed incontri plenari: in fase di negoziazione servono ore intere per avanzare di pochi passi. La UILM, la FIOM e la FIM da una parte, Federmeccanica dall'altra. Le cravatte erano ormai allentate ma tra la delegazione nessuno ha mai pensato che saremmo tornati da Roma senza un «Contratto». Eravamo sicuri che servisse solo la spallata finale; una mossa decisa che stentava ad arrivare.

Alle 14.00 arriva la svolta: i presidenti di Federmeccanica ed Assital ed i Segretari di Uilm (Rocco Palombella), Fim (Marco Bentivoglie) e Fiom (Maurizio Landini) appongono la loro firma su quello che si può considerare uno dei più importanti rinnovi di Contratto Nazionale degli ultimi decenni. È un rinnovo storico se si pensa che la sensazione iniziale – così forte da sembrare quasi certezza – era che Federmeccanica volesse ottenere un contratto che sminuisse il contratto stesso. Sembravano non esserci presupposti minimi neppure per affrontare alcune singole questioni. La partita consisteva nel decidere se far continuare a vivere il contratto, frutto di anni di battaglie e sacrifici, o destinarlo al macero. Per queste ragioni la firma su questo pezzo di carta è stata storica: il contratto c'è, esiste ancora e ne preserva i diritti fondamentali diffondendo

una nuova cultura salariale. Una vittoria che con ogni probabilità farà da apripista anche ai rinnovi di altre categorie o addirittura essere considerato nuovo punto di riferimento per la riforma della contrattazione generale.

Vediamo quali sono i punti salienti del rinnovato contratto.

Il primo aspetto riguarda i futuri aumenti contrattuali i quali scatteranno con la busta paga di giugno 2017. Gli aumenti verranno calcolati a consuntivo sulla base dell'inflazione (Ipca) e non più a preventivo come si è fatto finora. Ogni punto percentuale di inflazione varrà € 18,73 sulla busta paga. Questo significa che all'aumentare dell'inflazione aumenterà il salario. Nella busta paga di giugno sarà erogato l'aumento dell'anno precedente. Se venissero confermati questi andamenti dell'economia nazionale si avrebbe un incremento complessivo di circa 51 euro a regime nei 3 anni in busta paga. Inoltre i futuri aumenti contrattuali spetteranno a tutti i lavoratori, senza distinzione alcuna (e non come proponevano i datori "al solo 5% della forza lavoro").

Un'altra novità del contratto è la possibilità di vedersi riconosciuta da ottobre 2017 l'assistenza sanitaria integrativa – la "Métasalute" – in modo gratuito per tutti i dipendenti, estendendola anche ai loro familiari e anche conviventi di fatto. Viene quindi azzerato il contributo a carico del lavoratore, che oggi era di 3 € mese, mentre l'azienda verserà 156 € annui per assicurare la copertura di prestazioni che vanno dalle visite

specialistiche alle cure dentali, al ricovero per interventi chirurgici, con un valore di mercato stimato in 700 euro.

Altra novità riguarda il contributo al fondo Cometa (la previdenza complementare dei soli metalmeccanici ed orafi a carico delle imprese): da giugno 2017 sale dall'attuale 1,2 (o 1,6%) al 2%, a prescindere dalla percentuale di versamento del dipendente.

Ancora: viene introdotto il diritto soggettivo alla formazione di 24 ore per tutti i lavoratori nel periodo 2017-2019. I lavoratori non coinvolti in piani formativi avranno a disposizione 300 euro da spendere nel triennio per attività formative.

Il contratto prevede anche che a marzo 2017 a tutti i lavoratori sia pagato un contributo una-tantum di € 80, mentre € 450 arriveranno con i «flexible benefits»: 100 euro a giugno 2017; 150 euro a giugno 2018 e 200 euro a giugno 2019. Questa somma sarà da considerarsi "netta", in quanto sarà cura della contrattazione aziendale trovare forme di riconoscimento come buoni spesa, buoni benzina, spese scolastiche e così via. In estrema sintesi l'intesa per il rinnovo contrattuale è stata una notevole «impresa» ma siamo certi che sarà uno strumento utile ad aiutare l'economia nazionale sul versante dei consumi interni, in quanto distribuirà ricchezza e possibilità di spesa alle famiglie dei metalmeccanici. Questo, però, non basta: sono indispensabili investimenti nell'industria perché si realizzi una concreta ripresa. Senza questi elementi il volano dell'economia non potrà segnare i frutti sperati.



Mario Martellotta  
R.S.U. LEUCCI GROUP SRL

### APPALTI ENEL E PETROLCHIMICO: QUANDO IL TURNO DELLE BRINDISINE?

Nel precedente numero di questo giornale, il nostro Segretario Generale ha messo in evidenza come a Brindisi siano poche le realtà produttive capaci di creare occupazione e di come sia necessario preservarle per evitare la completa desertificazione industriale. Allo stesso modo è fondamentale che le già risica-

te opportunità lavorative per le imprese dell'indotto siano affidate in via prioritaria ad aziende del territorio.

I casi di Enel ed Eni sono emblematici: a Brindisi queste due grosse realtà affidano ad aziende esterne le manutenzioni complementari dei loro impianti. Le società che partecipano alle gare d'appalto, però, molto spesso non sono del territorio. Ciò sarebbe del tutto scontato in un regime di libero mercato e libera concorrenza, settore ampiamente regolamentato da note Leggi. Risulta improbabile, però, che alcune imprese brindisine riescano ad ottenere appalti del tutto simili in altri territori del Mezzogiorno d'Italia ma non nella loro città, non a Brindisi. Sarebbe opportuno che le Istituzioni proponessero un protocollo d'intesa tra questi grossi gruppi e le PMI del territorio per tute-



BRINDISI REPORT

lare e garantire la sopravvivenza delle imprese dell'indotto nella città. In caso contrario, se queste dovessero scomparire per la progressiva mancanza di commesse, verrà a mancare una ulteriore parte di quella ricchezza del territorio già fortemente compromessa, oltre che il valore professionale e umano delle maestranze impegnate. Occorre fare presto: prima si interviene, meglio è.



**Vito Gnini**  
R.S.U. Uilm GSE

## GSE industria, quando pochi decidono su molti.

Finalmente dopo un anno di trattative e scioperi nazionali, il mese di dicembre è stato determinante per raggiungere l'accordo sul rinnovo del contratto dei metalmeccanici anno 2016/2019.

Ora, a seguito di questo importante obiettivo raggiunto, occorre mirare a riemergere dalla crisi che questo settore sta attraversando sul territorio pugliese, nonché nel brindisino.

Ed è per tale motivo che nella giornata del 14 dicembre c.a.

si è tenuto a Roma un importante incontro tra la Regione Puglia, rappresentata dal Governatore Michele Emiliano e dall'Ass.re allo sviluppo economico Loredana Capone, con l'Amministratore Delegato Leonardo (ex Finmeccanica) Mauro Moretti.

Tale incontro è stato importante per far ben comprendere al A.D. Leonardo, le potenzialità del nostro territorio e dell'importante ruolo che esso ha sempre rivestito nel settore.

La collaborazione con Leonardo costituirebbe quindi non solo una fonte strategica, ma rappresenterebbe interesse per nuovi investimenti ed ulteriori garanzie occupazionali.

Questo accordo apparirebbe come il giro di boa per lo stesso

Leonardo e della sua Politica sinora adottata riguardo al piano di internalizzazione della produzione.

Facendo leva sulle debolezze e potenzialità territoriali nonché di professionalità acquisite, dobbiamo guardare al futuro con la speranza che il nostro lavoro possa essere il fiore all'occhiello della nostra società e di tutto il territorio che la rappresenta, così come lo è stato in passato.

Mi auguro che in tutto questo la GSE Industria Aeronautica, azienda per la quale lavoro da circa un ventennio, possa rappresentare una realtà consolidata dal punto di vista produttivo ed occupazionale, anche mediante la collaborazione con altre realtà industriali.



**Alfredo Tasca**  
DIR. UILM BRINDISI - LEUCCI COSTRUZIONI

## LEUCCI COSTRUZIONI, SUI «BUONI PASTO» SI GIOCA IL RINNOVO DELLA RSU

Alla «Leucci» - impresa di proprietà del presidente di Confindustria Brindisi Pino Marinò - si è aperta la fase elettorale per il rinnovo della rappresentanza sindacale aziendale ed in questa importante realtà del territorio molte maestranze hanno manifestato la volontà di aderire alla Uilm, anche in virtù della annosa vicenda della mancata indennità dei Buoni Pasto.

*La vicenda risale ad aprile 2014, data a partire dalla quale l'Azienda ha deciso unilateralmente di non riconoscere più questo beneficio pari a € 6 al giorno per dipendente.*

La situazione assume contorni paradossali se si pensa che il 3 luglio 2015 l'attuale RSU - nelle prossime settimane in scadenza - ha accettato la firma di un documento nel quale si riconosce all'Azienda la legittimità a ritirare questo beneficio! È importante precisare che un accordo di questo tipo non è pienamente legittimo in quanto con un accordo collettivo non si possono neutralizzare i benefici individuali sanciti dal contratto di assunzione utilizzato per la maggioranza dei dipendenti.

Lascia ancora più perplessi ed amareggiati constatare che la Leucci Costruzioni SpA mentre non riconosce i buoni pasto ai dipendenti, facendo leva su un accordo illegittimo, partecipa alla sponsorizzazione della squadra di Basket di Brindisi di cui detiene il 18% delle quote societarie.

Noi lavoratori non siamo contro lo sport, specialmente se come nel caso in specie dà lustro alla città. Ma se questa «vetrina» deve essere sostenuta con i sacrifici dei dipendenti, a noi non sta bene.

Lo stato d'animo della maggioranza dei colleghi è determinato a cambiare direzione: la prossima rappresentanza sindacale non proseguirà su questa stessa linea.

*Anche alla «Leucci» c'è voglia di una rappresentanza UILM.*



**Dario Convertino**  
Direttivo Uilm GE-Avio Aero

## ELEZIONI RSU, NECESSARIA UNA MENTALITÀ AL PASSO CON I TEMPI

Ad ogni cambiamento corrisponde sempre un nuovo inizio: che sia migliore o peggiore sarà solo il tempo a dircelo. È quanto accaduto nel nostro stabilimento con l'acquisizione da parte del Gruppo General Electric.

In azienda il cambiamento lo stiamo vivendo su di noi: fin da subito GE ci ha dimostrato che è possibile cambiare radicalmente mentalità, modalità organizzative ed operative

anche in uno stabilimento articolato e complesso come quello di Brindisi. Le strategie aziendali, le nuove metodologie di lavoro, le nuove figure professionali: una vera e propria metamorfosi tra vecchio e nuovo ci ha investito in questo ultimo periodo.

La digitalizzazione ha assunto sempre maggiore peso: basti pensare alla piattaforma informatica a cui ha accesso ogni singolo lavoratore e che offre diversi servizi tra i quali la possibilità di candidarsi a nuove figure professionali. Abbiamo così pian piano acquisito una nuova mentalità.

C'è una componente dell'azienda, però, che fa ancora fatica a cambiare e a restare al passo con i tempi: è quella sindacale e se ne ha esatta misura quando si discute con i lavoratori più giovani, diventati progressivamente la maggioranza dell'Azienda.

La loro freddezza - in alcuni casi lo sdegno - con cui considerano il mondo del sindacato da l'esatta misura di quanto sia necessario un cambio di

rotta. Nelle rappresentanze sindacali le nuove leve vedono esclusivamente un covo di gente con una mentalità legata al passato che sempre meno è capace di rappresentarli come vorrebbero.

Dalle chiacchierate in fabbrica emerge sempre più spesso come i giovani lavoratori considerino la classe sindacale ormai obsoleta ed inadeguata in una realtà aziendale moderna ed in continua evoluzione.

Tra poco in Avio sarà tempo di elezioni sindacali per rinnovare la RSU ed è già partita una spietata e feroce campagna elettorale.

*Mai come in questa occasione è necessario che ogni lavoratore abbia la consapevolezza che solo esprimendo la propria preferenza - e andando a votare - potrà provare a cambiare queste «vecchie modalità» di rappresentare i lavoratori che per anni abbiamo subito dai soliti noti. Solo votando si potrà maturare, anche nel sindacato, una «mentalità al passo con i tempi».*





**Stefano Ciaccia**  
Direttivo UILM TI group

**In TI Group prosegue la battaglia per un giusto riconoscimento della primalità di produzione.**

Per il 2016 l'Azienda ha proposto ai sindacati un importo ridotto rispetto al 2015 ma soprattutto discriminatorio rispetto a quello concordato in un altro stabilimento italiano del Gruppo.

Questo atteggiamento non è rispettoso, soprattutto considerando che la realtà di Brindisi si è distinta per aver raggiunto per la seconda volta l'obiettivo «Qbic» ottenendo una «medaglia di bronzo» che attesta l'efficienza dello stabilimento

**TI GROUP DI BRINDISI  
STABILIMENTO DI SERIE B?**

mento sia in termini di risultati raggiunti che nella qualità e nel mantenimento degli standard di prodotto e di processo. Sembra assurdo che l'Azienda non tenga conto dei risultati di livello internazionale di Brindisi riconosciuti dallo stesso management del Gruppo.

A questo punto sembra lecito pensare che l'amministratore delegato - l'ing. Traversa - utilizzi due pesi e due misure con Brindisi:

**è considerata una isola felice quando il Gruppo TI ha beneficiato delle sovvenzioni previste dalla Regione Puglia, mentre diventa stabilimento di serie B quando c'è da riconoscere un meritato premio di produzione ai dipendenti.**

Per il 2016 l'Azienda aveva inoltre promesso di comunicare alla RSU i dati sulle performance dello stabilimento

aggiornati trimestralmente. Questo sia per garantire trasparenza e partecipazione ma soprattutto nell'ottica di monitorare progressivamente gli indici utili al calcolo del premio di produzione di fine anno.

**Si è arrivati a dicembre con nessun accordo in merito.**

Questo ha portato le segreterie sindacali brindisine a chiedere un incontro urgente in Confindustria per discutere sia della questione premio di produzione che della programmazione aziendale per il futuro (carichi di lavoro, programmi di produzione, ecc).

**Confidiamo che sulla scia del rinnovo del CCNL di categoria a livello nazionale, anche a Brindisi si possa scrivere una bella pagina di risultati positivi da mettere sotto l'albero di Natale di tutti i lavoratori.**



**Luca Candido**  
Direttivo UILM Leonardo helicopters

**Quando il lavoro diventa stato d'animo.**

Incrociando gli sguardi dei colleghi in reparto non posso fare a meno di notare lo sconforto, a volte la rassegnazione. Uno stato d'animo ben diverso da quando entrammo a far parte della **Agusta Westland**: una fase in cui regnava l'entusiasmo e la voglia di fare e durante la quale la creatività non aveva limiti, si sorrideva e si scherzava fiduciosi.

Tutto l'opposto di quello che sta accadendo nell'ultimo anno: si assiste ad una crescente «stagnazione» nell'umore delle maestranze così come nella produttività aziendale.

Certo, possono essere considerazioni che non volgono per tutti gli operai.

Ma che in questo 2016 il decalage di produttività abbia disincentivato i lavoratori è innegabile; così come il rammarico di tanti per non incrociare più i tanti ragazzi di altre aziende che lavoravano con noi. Questo stato d'animo, questi silenzi, queste lacrime nascoste non devono, però, deprimerci: devono darci ulteriore slancio per credere in quello che facciamo. La rassegnazione non deve aver la meglio! Come gruppo dirigente della Uilm vogliamo credere nel futuro, non vogliamo cedere alla rassegnazione; pur sapendo che non viviamo il migliore dei momenti. Sappiamo che nella Storia i momenti bui si sono sempre alternati a momenti migliori: anche stavolta sarà così!

Vogliamo incoraggiare tutti i nostri colleghi ribadendo che non saremo mai d'accordo con alcuna proposta che delegittimi lo Stabilimento di Brindisi, anzi sappiamo con certezza che la nostra Segreteria ci è vicina e non accetterà mai che alcun lavoratore sia messo da parte o venga trasferito. Siamo invece convinti, anche grazie alle ultime affermazioni di Leonardo SpA, che Brindisi dovrà giocare sempre più il ruolo che gli compete: quello di essere protagonista.



**L'AVVOCATO RISPONDE**

a cura dell' Avv. Giacomo LOMBARDI



E' risaputo che l'amianto e i suoi derivati, tramite inalazione di fibre, causano malattie professionali (fibrosi polmonari ed asbestosi), nonché carcinomi polmonari e il mesotelioma, tumore quest'ultimo che ha un periodo di latenza molto lungo: circa 30-35 anni dalla prima esposizione all'amianto.

E' altrettanto risaputo che, nel corso degli anni, nelle province di Brindisi e Taranto vi sono state numerose malattie e morti sospette di familiari e lavoratori esposti alle fibre di amianto Solo con la Legge 27 marzo 1992, n. 257 è stato previsto che, per i lavoratori che fossero stati esposti all'amianto per un periodo superiore a dieci anni, l'intero periodo lavorativo soggetto all'assicurazione obbligatoria contro le malattie professionali derivanti dall'esposizione all'amianto, gestita dall'INAIL, fosse moltiplicato, ai fini delle prestazioni pensionistiche, per il coefficiente di 1,5, ai sensi dell'art. 13, comma 8,

della citata legge.

In base a quanto disposto dall'art. 47, comma 1, del D.L. n. 269/03, convertito con legge n. 326/03, il Legislatore ha ridotto il coefficiente moltiplicatore ad 1,25. Per effetto delle modifiche normative intervenute negli anni 2003 e 2004, i benefici pensionistici in favore dei lavoratori esposti alla suddetta sostanza morbigena, possono essere riconosciuti per esposizione all'amianto intervenuta entro il 2 ottobre 2003.

Il beneficio può essere ottenuto da tutti quei lavoratori che sono in possesso di certificato di esposizione all'amianto.

La domanda per ottenere tale certificazione andava inoltrata all'INAIL, entro il 15 giugno 2005, essendo quest'ultimo l'Istituto deputato all'accertamento dell'esposizione all'amianto.

Il diritto all'applicazione di tali benefici è soggetto a prescrizione decennale che, secondo la giurisprudenza,

dovrebbe decorrere dalla data del pensionamento. I lavoratori che hanno contratto una malattia per esposizione all'amianto, indipendentemente dal riconoscimento dei benefici di cui all'articolo 13 comma 8 della legge 257/1992 per il periodo 30.04.1985 - 2.10.2003, hanno diritto, in ogni caso, al risarcimento dei danni dal datore di lavoro.

Il termine di prescrizione è di dieci anni e decorre dal momento in cui il lavoratore abbia preso coscienza del nesso esistente tra il danno e l'esposizione all'amianto.

Anche gli eredi del lavoratore, deceduto a causa di un mesotelioma pleurico contratto a seguito di contatto con l'amianto sul posto di lavoro, hanno diritto a vedersi riconosciuto il diritto al risarcimento dei danni.

