

RIUNIONE PDR ALSEA 11/3/2016

In riferimento all'incontro con UPS sui temi sottoscritti nell'accordo del 4 Dicembre 2015, la discussione è stata abbastanza routinaria e caotica.

Si è partiti con il discutere il premio di risultato 2015 confermandolo con estensione ai tre anni successivi (2015/16/17) con incremento a partire dal secondo anno.

"Il PDR deve orientarsi fundamentalmente alla premialità" (dichiarazione di principio)

Il nostro timore era che l'impresa partisse con i temi proposti alcuni mesi fa come orari e ritardi, è stato rinviato ad altra data da concordare.

Per affrontare tutti i temi si sono predisposti alcuni "tavoli tecnici" con l'intento di trovare soluzioni ed accordi parziali o specifici che poi faranno parte di un accordo complessivo sul secondo livello di contrattazione (contratto integrativo).

L'azienda conferma il modello istituito con accordo 4 Marzo 2015

Il PDR

- 1) **PDR 2015** come 2014 al 100%= 486€
- 2) incrementare PDR del 20% quindi arrivare a 583€ per i prossimi 3 anni.

SCHEMA 2015:

80% = 243€

90%= 364,50€

100%= 486€ quello che abbiamo ricevuto nel 2016

105%= 529,74€ quello che si presume sarà nel 2016 in base ai conti di bilancio 2015 (da verificare)

110%= 583€

PDR 2016 /2017----2017/2018:

80%= 264€

90%= 396€

100%= 528€

105%= 570€

110%=650€

INDICI DA TOCCARE PER L'IMPIANTO PDR:

bilancio 40%-assenteismo 20%-produttività 30%- Bqa 10%

nonostante la firma di Dicembre, i temi sono stati di nuovo affrontati per un migliore equilibrio.(sic?!) sia UPS come i sindacati avrebbero voluto apportare degli aggiustamenti ...

Per l'impresa con l'appoggio del dirigente Cisl è stato quello di mantenere il ruolo del bilancio come indicato al 40% mentre le altre rappresentanze avrebbero voluto un suo peso minore a vantaggio di altre voci come la produttività visto l'asfittica condizione occupazionale. (tempo perso visto che non ci hanno voluto dare ascolto a Dicembre!!!)

Altro tema è stato l'**assenteismo** dove sono venuti al pettine temi non risolti nell'accordo di Dicembre.

- a) Il fattore certificato medico a carattere sperimentale nel 2015 avrebbe dovuto rappresentare il volano per una premialità diversa (fuori dagli schemi esistenti con un plus valoriale significativo) la cosa non è avvenuta nonostante le nostre richieste al tavolo di 4 Dicembre 2015
- b) L'impresa ha riproposto il certificato medico per singolo giorno di malattia infrasettimanale nonostante non sia stato di grande aiuto per abbassare ulteriormente il livello di assenteismo, ridotto ai minimi termini (2,7% UPS; media nazionale settore Merci circa il 6%). La risposta corale delle rappresentanze sindacali è stata di nessuna disponibilità visto il risultato 2015!

Le Rsu propongono sull'assenteismo una proposta che rispecchi quanto era nei principio dell'accordo Febbraio 2015:

A tutti viene erogato in modo pieno il risultato ottenuto, ci siamo resi disponibili a discutere di una premialità diversa per il singolo lavoratore se non ha fatto malattia, il 110%.

La proposta delle Organizzazioni Sindacali:

abbassare il BQA (qualità del servizio), lasciare l'assenteismo così com'è e alzare l'indice della produttività.

prossimo incontro :13 aprile.

Temi da affrontare: certificato medico per singolo giorno di malattia, giorni di reperibilità nelle festività patronali w/e dei giorni 24 e 31 dicembre.

Saluti

Antonio F