



La nostra voce



Bollettino di collegamento sindacale

A cura della RSU - UPS Milano e Vimodrone 



Generale

- Pag. 2 [Campagna per il rinnovo del CCNL di settore 2013-2015](#)
- Pag.3 ["Lotto per il diciotto" in Ups e in categoria](#)

UPS:

- Pag.4 [Spostamento parziale dell'unità produttiva di Milano a Peschiera Borromeo](#)
- Pag.5 [La fruizione della mensa e i Part-Time](#)
- Pag.6 [Disdetta dell'accordo Ferie, Rol e Rimol](#)

Internazionale

- Pag.7 [Solidarietà ai lavoratori della DHL Turchia](#)
- Pag.8 [Sul processo di fusione UPS-TNT-](#)

Altro:

- Pag.9 [Licenziamenti in SDA ... la nostra solidarietà](#)
- Pag.10 [Pillole per stare in campana: sulle regole aziendali UPS](#)



La nostra voce

Campagna delle RSU UPS sul rinnovo del CCNL di settore:

CCNL Trasporto Merci e Logistica 2013-2015

Un rinnovo contrattuale nel pieno di una crisi di sistema
Una piattaforma "arrangiata" e poco discussa.
Quale prospettive per il settore, il ruolo dei lavoratori.



Dopo la pausa estiva, le trattative per il rinnovo del CCNL dei lavoratori del trasporto merci e logistica dovrebbero finalmente entrare nella fase concreta, ma lo scontro si preannuncia duro, soprattutto a causa delle difficili condizioni del settore.

In un'assemblea milanese delle imprese Conf - trasporti 24-28 Settembre 2012, (nel silenzio delle OOSS di settore) il fronte padronale ha affilato i lunghi coltelli e chiedendo "una moratoria contrattuale che eviti la definizione di nuovi esborsi. (Ma anche la necessità) di dar vita a tante 'iniziative alla Marchionne' - nostra enfasi- e chiedendo alla

(propria) federazione di farsi portatrice di azioni identiche". [LEGGI TUTTO](#)

Per saperne di più:

<http://www.trasportiinlotta.it/CCNL2013-2015/legendaCCNL2013-2015.htm>



La nostra voce



[Campagna Referendum: i quesiti sul lavoro e la Filt Cgil Lombardia](#)

I lavoratori devono sapere!

A partire dal 13 ottobre, in tutta Italia, si raccolgono le firme su due referendum per il lavoro.

Il primo: **per abrogare l'articolo 8** del decreto legge 138 del 2011 - con il quale il governo Berlusconi ha esteso al paese il "modello Marchionne" - che consente di derogare ai contratti collettivi nazionali e alle norme che regolano il mercato del lavoro.

Il secondo: **per cancellare la manomissione dell'articolo 18** dello Statuto dei lavoratori con la quale la riforma Fornero (legge n.92/2012) regala alle imprese la libertà di monetizzare (ossia di cavarsela con in indennizzo economico) l'illegittimo licenziamento del singolo lavoratore e quindi ripristinare il suo diritto ad essere reintegrato sul posto di lavoro.

Da mesi sollecitiamo la Filt a discutere di questi temi. Avremmo voluto un sindacato capace di reagire a tanta violenza classista e padronale. In tanti abbiamo chiesto lo sciopero generale per costruire un fronte di resistenza a tanta tracotanza. Loro, i dirigenti sindacali, invece hanno preso tempo promettendo, nel nostro settore (direttivo regionale di Aprile 2012) una seduta specifica sul tema ... da allora quello che ha prevalso è stato il silenzio da parte di tutto il gruppo dirigente sindacale.

Passata la riforma, alcune componenti sindacali (Cgil) e alcune forze politiche (Prc, IdV, SEL) hanno costituito un comitato referendario per raccogliere le firme necessarie per poter dire la nostra su questa disastrosa riforma che ammazza la democrazia sul posto di lavoro.

Seppur coscienti che il referendum non è il migliore degli strumenti che la classe lavoratrice può mettere in campo per modificare i rapporti di forza, nelle condizioni attuali, non ne vediamo altre per fare crescere la coscienza, fare circolare l'informazione, promuovere il lavoro come un diritto e la "costituzione" parte di questo diritto dentro i posti di lavoro.

Nel direttivo dell'11 Ottobre della Filt Lombardia alla presenza del Segretario Nazionale (F.Nasso) noi,

... [leggi tutto](#)





La nostra voce



Spostamento parziale dell'unità produttiva di Milano a Peschiera Borromeo

Da mesi nella filiale di Milano sentiamo parlare di spostamento dell'unità produttiva in altri lidi ... Se dovessimo mettere insieme tutte le info che abbiamo sentito ... oggi UPS sarebbe in ogni spazio libero della provincia ... prima era Rho, poi Pero, poi ancora, zona Fiera (Milano), Liscate ed infine ... l'oracolo vox populi ha dato il luogo certo: Peschiera Borromeo, ed in particolare nell'area della UPS SCS.

Non abbiamo certezza di quando questo avverrà, ma alcune cose le possiamo dire:

- a) Nessuno ha smentito la notizia. Inizialmente qualcuno aveva interpretato, la sede della TNT ... sicuramente non ha visto male ma si tratta di un film ancora non realizzato.
- b) La realtà che dovrebbe spostarsi è l'amministrazione (forse non tutta, una buona parte) parliamo di circa 50-60 persone
- c) Non abbiamo la conferma quando questa avverrà (forse prossimo anno)

Vantaggi :

- sarà vantaggioso per chi arriva da zona (SS Paullese) e non sono pochi!

svantaggi:

- sembra che non ci sia la possibilità di avere la mensa, lo stesso si dica degli Upsers SCS. Forse sarebbe bene costruire insieme una possibile soluzione visto che mancano anche servizi di ristorazione adeguati in quella zona.
- i collegamenti da chi proviene da Milano e non è auto munito non sono eccellenti ... anzi.
- per chi arriva in auto i parcheggi non sembrano adeguati al numero dei lavoratori che complessivamente lavorare ranno in quell'area.

Restiamo in attesa di comunicazioni da parte di UPS per iniziare a discutere come affrontare questo progetto che ci vede coinvolti nel breve periodo.



La nostra voce

La fruizione della mensa e i Part-Time.

la Mensa

Il concetto di "mensa", trova il suo fondamento nella *contrattazione collettiva* ed in particolar modo nella contrattazione di secondo livello. Si tratta di una disciplina (in diritto) di natura *pattizia*, ... una conquista dei lavoratori fatta propria nel tempo dalle imprese per il tipo di sistema produttivo, taylorista che ha trovato nella mensa uno strumento di per rendere la prestazione lavorativa continuativa ...

il "sistema" mensa viene si suddivide in due macro categorie, le **MENSE INTERNE ed ESTERNE** ed il sistema alternativo dei **TICKETS (buoni pasto)**:

Le "mense aziendali", sono spesso allocate all'interno dei siti produttivi e permettono al lavoratore, ai fini della consumazione del pasto, di raggiungere e lasciare in tempi strettissimi (solitamente 30 minuti) la sede della mensa aziendale. Una tale organizzazione consente al lavoratore di non uscire al di fuori dei locali aziendali per provvedere al pasto giornaliero.

Vantaggi a) il fatto che il lavoratore non deve sostanzialmente provvedere da se nel reperimento del pasto. b) il lavoratore, non dovendo uscire al di fuori dei locali aziendali, non "incorrerebbe" nei rischi tipici di tali situazioni e cioè *infortuni in itinere* oltre che possibili ritardi ...

Svantaggi: a) il lavoratore, potrebbe non gradire affatto, il menù. b) la necessità comunque di dover consumare il pasto all'interno del medesimo contesto produttivo (spesso alienante per alcuni lavoratori), potrebbe ingenerare in essi uno stato di totale appartenenza all'azienda spesso confliggente con una naturale necessità di "staccare la spina" per qualche ora.

"**TICKETS**", o buoni pasto: . E' fatta salva la soglia massima di € 5,29 per evitare l'assoggettamento dei contributi previdenziali. Il lavoratore riceve i tickets dal datore di lavoro e provvede egli stesso alla loro spendibilità per i fini indicati nel "titolo", rilasciato dal datore di lavoro, datato e controfirmato per ricevuta, dal lavoratore stesso.

Più volte in Ups le Rsu hanno inserito nelle loro rivendicazioni il tema della mensa, non poche sono state le occasioni (1996-1998-2007) per la sua estensione in tutte le filiali UPS attraverso "campagne" per un contratto integrativo UPS nazionale ... purtroppo l'attenzione delle maestranze e soprattutto dei dirigenti sindacali locali (tranne Bergamo) e nazionali non hanno favorito il suo raggiungimento ...

Detto questo, nel Giugno 2012, le unità di Milano e Vimodrone seppur "coperte" dalle attività di una "mensa aziendale", ricevono una comunicazione lapidaria da parte dell'Uff. del personale ...

leggi tutto ...



La nostra voce



Disdetta dell'accordo Ferie, Rol e Rimol

Non abbiamo qui lo spazio per approfondire, lo faremo sul sito, ma questo tema (Ferie, Rol, Rimol) può essere considerato un "termometro" delle relazioni sindacali in UPS.

Nonostante questa parte della contrattazione si è affinata nei decenni, Ups ha sempre cercato di usare a proprio vantaggio (in modo distorto e non in tutte le unità produttive) un accordo Ferie -fermo al 1988- sostituito, dopo anni di discussione, da uno successivo nel 2008.

Un parto molto difficile sollecitato dai controlli INPS e dalle modifiche contrattuali in materia di riposi e di riduzione di orario di lavoro.

Gli accordi furono territoriali ([Milano-Vimodrone](#) e [Bergamo](#)), e rispondevano a situazioni specifiche delle diverse unità produttive ma comuni nell'impostazione e nei principi generale. Accordi che successivamente sono stati estesi alle altre filiali (non sindacalizzate) in modo da garantire una certa omogeneità nazionale.

Molto più complessa l'applicazione dei Rol (art. 9 comma 16 del CCNL) e in tempi recenti dei Rimol (figlia della riduzione di orario di lavoro a 39 ore settimanali). A detta da tutti l'accordo sottoscritto il 9 Dicembre del 2008 rappresentava un buon punto di equilibrio.

Per ragioni tutte interne all'impresa, l'azienda in data [26 settembre 2012](#) comunica la disdetta dell'accordo Ferie, Rol e Rimol per le unità di Milano e Vimodrone. [Leggi tutto ...](#)



La nostra voce



Solidarietà ai lavoratori della DHL Turchia

Lavorare per una multinazionale e in un settore in cui il lavoro globalizzato è nel suo dna, fornisce un ottimo osservatorio per comprendere le dinamiche del lavoro anche se sulla pelle, questa forte mobilità di risorse e competenze da una parte all'altra del globo spesso produce effetti generalmente "dolorosi" per i lavoratori perché si traducono in riorganizzazioni e ristrutturazioni con trasferimenti e licenziamenti.

Abbiamo cercato di raccogliere i nostri interventi, dare gambe alle nostre idee ed azioni,, promuovere quello che per i lavoratori è cosa naturale: la solidarietà internazionale. Abbiamo inserito le nostre rivendicazioni, per un sindacato democratico e combattivo, coscienti che le frontiere sono utili per coloro che le usano per fare profitti ...

In questo ultimo periodo abbiamo sostenuto attivamente la campagna per la riassunzione di 23 lavoratori licenziati da DHL Turchia perché sindacalizzati [leggi tutto](#) ...

Ultim'ora!

Ups perde il pelo ma non il vizio: Il "bullismo di UPS non deve farla franca"

A tutti i membri della rete Global Delivery,

Il sindacato tedesco, preso a modello nel nostro paese perchè "amico" della UPS, è sul piede di guerra. All'aeroporto di Colonia-Bonn Hub, fiore all'occhiello delle operazioni di movimentazioni hub, UPS sta cercando di licenziare membri del Consiglio di fabbrica. Un dirigente sindacale del consiglio di fabbrica locale -Ilker Erdener.- dopo un tentativo nel 2007, Ups tenta di nuovo di farlo fuori Ci associamo al messaggio di solidarietà del Sindacato internazionale ITF al compagno Ilker Erdener membro del Consiglio di fabbrica in UPS Colonia.

Per leggere la storia completa, visita il sito <http://www.itfglobal.org/news-online/index.cfm/newsdetail/8098>



La nostra voce

Sul processo di fusione UPS-TNT



Aprile 2012: le analisi delle RSU UPS Milano e Vimodrone sul processo in corso:

il [documento](#) e il [volantino](#) per i lavoratori il [volantino](#) (tradotto En)

Verso l'estate assistiamo a comunicazioni fra le OOSS internazionali e la UPS come pure la notifica dell'antitrust sull'ammissibilità della fusione ... il problema è la "concentrazione"

Nel frattempo le aziende segnalano entrambi ricavi da capogiro, entrambe le società gonfiano i propri portafogli ...

Una comunicazione da brivido del capo UPS ai suoi dipendenti:

"Both UPS and TNT Express share a commitment to sustainability and humanitarian outreach". traduzione libera :

"Sia Ups e TNT Express condividono l'impegno per la sostenibilità e l'approccio umanitario"... insomma una mano tesa (verso i licenziati)

Ma anche lapidarie dichiarazioni che indicano la selezione del personale in base al criterio *"best person for the job"*. ... ovviamente secondo i loro parametri! la profittabilità

Abbiamo scritto alle segreterie internazionali il seguente [testo](#) (It) [tradotto](#) (En) lo scopo è quello di spingere le OOSS ad accelerare la discussione sul futuro dei lavoratori, di leggere con maggiore profondità le proposte in campo ma anche di affrontare di petto il nodo occupazionale.

Una sintesi del processo in corso:

<http://www.marxismo.net/corrispondenze-operaie/ups-tnt-una-fusione-a-vantaggio-di-chi>

Le società, nell'attesa del responso dell'Anti-trust, amplificano la loro propaganda per consolidare la loro [presenza sul mercato](#), mettono in mostra i loro risultati ([TNT](#), [UPS](#))

19 Ottobre: le società ricevono un documento dell'Anti trust in cui sono evidenziate [le criticità dell'intera operazione](#)

la nostra azione internazionale:

http://www.trasportiinlotta.it/internazionale/legenda_internazionale.htm

su la fusione

<http://www.trasportiinlotta.it/UPS2012/upsacquistatnt/legendaacquistoTNT.htm>



La nostra voce

[Dopo la cessione ad SDA di 11 filiali e 96 lavoratori...](#)

[Adesso i Licenziamenti in SDA](#)

Eravamo partiti lo scorso anno con la cessione di intere aree di attività di [UPS alla SDA](#) ed oggi ci troviamo ad essere spettatori di un processo di ristrutturazione dell'intera struttura SDA.

La trattativa sembra alquanto complicata per salvare 114 persone dal licenziamento. L'azienda sembra essere del tutto sorda alle richieste dei lavoratori in questo periodo molto difficile.

Come la storia sindacale di questa azienda dimostra, anni ed anni di cedimenti, un ulteriore passo indietro nei diritti, si trasformerà in "sangue vivo" versato dai lavoratori. In tanti abbiamo visto i servizi su [Report](#) sulle condizioni di lavoro, sappiamo che non sono eccezioni nel settore ma in quella impresa sono fortemente esasperati.

Nonostante il dumping commerciale giocato tutto sui salari, SDA rischia, se Poste italiane esce dal consiglio di amministrazione, di diventare lo spezzatino delle multinazionali del settore. Una grande struttura logistica nella quale riversare i costi di un processo di brutalizzazione del settore logistico.

Abbiamo espresso la nostra solidarietà ai lavoratori [SDA leggi tutto](#)



**SOLO
LA LOTTA
PAGA**



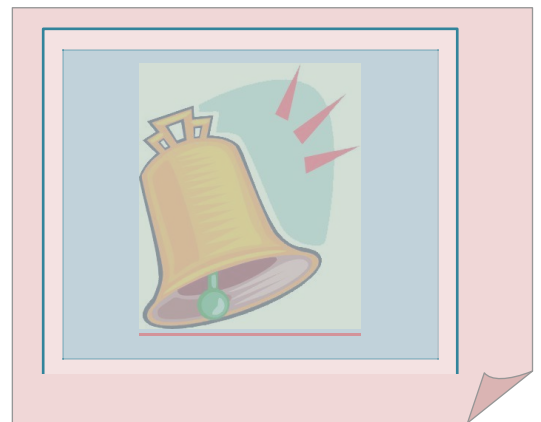
La nostra voce

Pillole di regolamento

"Stai in campana": le regole UPS

se le conosci ...

non ti fottono!



La timbratura:

abbiamo ricevuto segnalazione di "strane" opinioni e comportamenti dei responsabili riguardo le timbrature.

Abbiamo assistito conversazioni che dichiaravano il recupero come una prerogativa del capo ufficio e per un tempo da lui stabilito.

La presente nota per dare indicazioni certe su come comportarsi in caso di ritardo...

Ricordiamo che il ritardo rappresenta un'eccezione e non una regola e potrebbe essere sanzionata. Ma questo non significa che il responsabile faccia di te quello che vuole.

L'importante è *a che ora sei arrivato* a lavoro!

La regolamentazione del ritardo è così descritto nel testo "Orientation" pubblicato nel 2008

"è considerato ritardo l'ingresso in azienda anche solo 1 minuto dopo il proprio orario di lavoro"

- *Per i ritardi fino a 6 minuti, si devono recuperare gli effettivi minuti di ritardo a fine giornata.*
- *Per i ritardi dai 6 minuti il recupero avverrà per gruppi di 15 minuti entro la settimana in corso. In questa ultima ipotesi il dipendente compila l'apposito giustificativo il quale debitamente firmato dal responsabile dovrà essere inviato al PayRoll. In entrambe le ipotesi sopra descritte, il mancato recupero darà luogo alla relativa trattenuta*

* Orario di lavoro: per coloro che hanno l'orario flessibile il recupero parte dal sesto minuto oltre il termine della propria flessibilità.