

PIATTAFORMA PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO UPS

PREMESSA

L'accordo siglato il 23 luglio '93 da OO.SS., Governo e Confindustria, valorizza le ragioni del lavoro nei suoi molteplici aspetti occupazionali, formativi, professionali e garantisce la tutela dei salari reali, i diritti di contrattazione a tutti i livelli ed i diritti sindacali.

Viene esplicitamente sancito che la struttura della contrattazione prevede due livelli contrattuali, un contratto collettivo nazionale di categoria ed una contrattazione a livello di singola azienda o territorio.

Questi due livelli di contrattazione hanno scopi e funzioni distinte anche se integrate. In particolare in tema di retribuzione, il livello nazionale ha un compito generale di difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni, mentre quello decentrato, per singole aziende o territorio, ha l'obiettivo di legare gli aumenti retributivi alle concrete condizioni di lavoro ed allo sviluppo dell'impresa.

In coerenza con quanto stabilito dall'accordo del 23 luglio '93, i rinnovi contrattuali hanno stabilito tempi, materie e procedure precise che riguardano in particolare i tempi per la presentazione delle piattaforme e la conclusione delle stesse, al fine di evitare vacanze e ritardi nel rinnovo degli accordi.

Inoltre, stabilisce che i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni economiche e normative saranno definite contrattualmente a livello aziendale o territoriale tra le competenti OO.SS. dei lavoratori e delle Organizzazioni datoriali.

Gli obiettivi che come Sindacato ci poniamo nella costruzione della contrattazione di 2° livello, possono essere riassunti in quattro punti:

- 1) costruire e consolidare un più avanzato e organico quadro di regole, reciprocamente accettate, per poter governare i processi di cambiamento e di organizzazione del ciclo produttivo e dell'azienda;
- 2) definire e sperimentare forme più avanzate nel governo di tali processi attraverso forme bilaterali nei rapporti tra le parti;
- 3) definire un quadro di confronto sulle condizioni e assetti dell'organizzazione del lavoro e della prestazione individuale;
- 4) definire, secondo le regole contenute nell'accordo del 23 luglio, le forme di erogazione salariale a favore dei lavoratori, in base agli obiettivi di incremento della produttività.

Pertanto questa fase di contrattazione integrativa deve rappresentare un'opportunità per confrontarsi con le ragioni dell'impresa e con quelle del lavoro, nell'obiettivo comune della crescita aziendale e della valorizzazione del fattore lavoro.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Fermo restando quanto previsto dal capitolo 1 del vigente dispositivo contrattuale, che dovrà essere discusso in ambito aziendale, l'impresa UPS dovrà, fornire per iscritto documentazione

informativa di dati inerenti alla totalità aziendale e di ogni singola unità produttiva sia in forma aggregata che disaggregata.

La documentazione mensile a livello di filiale e bimestrale a livello nazionale è la seguente:

- assunzioni specificando la tipologia di contratto, il periodo e le relative mansioni;
- il periodo e il numero di trasformazioni da part-time a full-time e relative mansioni per ogni singolo lavoratore e per reparto;
- assunzioni di personale a tempo determinato (sostituzione maternità, lavoratori stagionali) divisi per reparto, indicandone il periodo e le mansioni;
- il numero, il periodo e mansioni del personale in stage;
- il numero, il periodo e mansioni del personale di cooperativa;
- straordinari individuali (semestrali), per reparto (mensili) e per gruppi omogenei;
- variazione di orario individuale o di gruppo per ogni tipologia di contratto;
- spostamenti individuali o collettivi tra singoli reparti e trasferimenti tra unità produttive o filiali;
- mansioni per singoli lavoratori e relativi livelli stabilendo anche le affinità con le figure professionali già prevista dal C.C.N.L..

COMMISSIONE PARITETICA

Ai fini della attuazione pratica del disposto contrattuale si richiede la costituzione, entro due mesi dall'entrata in vigore del presente accordo, di una commissione paritetica composta da n° 5 componenti che dovrà stilare un calendario di incontri (di norma almeno 6 volte l'anno) per verificare le seguenti problematiche:

1) *PROFESSIONALITA' DEI LAVORATORI* con particolare riguardo alla formazione professionale.

Lo sviluppo di nuove e più avanzate tecnologie operative ed in campo informatico con la conseguente introduzione di nuove procedure, la necessità di un nuovo sistema organizzativo sempre più flessibile e con nuove professionalità pongono il terreno della formazione e riqualificazione professionale come elemento decisivo per la competitività dell'UPS con le altre imprese. Si richiede pertanto a fronte di questa situazione già in essere il diritto alla formazione quale strumento di valorizzazione del lavoro volto soprattutto alla formazione di personale a nuove qualifiche evitando così all'azienda di ricorrere a personale esterno. In questo senso si dovranno costruire di comune intesa i programmi di formazione indicando le linee guida, gli obiettivi e le conseguenti azioni formative.

2) *DECENTRAMENTO PRODUTTIVO* con lo scopo di monitorare il lavoro affidato a terzi si richiedi di definire:

A) dettagliata conoscenza di tutti i soggetti coinvolti in attività decentrate e in appalto (carico/scarico e/o distribuzione) specifiche del segmento produttivo e/o di servizio (fatturazione booking, ecc.). Dettagliate conoscenze del tipo di rapporto contrattuale in essere. Nelle unità in cui ricorso a personale terzo vede coinvolto un congruo numero di lavoratori saranno previsti incontri per i problemi di organizzazione del lavoro dei settori terziarizzati con le RSU affiancate anche da delegati del personale terzo. Resta ovviamente intesa la piena applicazione della vigente normativa che regola il ricorso a prestazione di terzi Legge 1369/60.

B) Nell'ambito degli incontri di cui al Comitato paritetico l'Azienda oltre a fornire le informazioni dettagliate sulla tipologia dei contratti in essere con terzi, informerà anche sulla dimensione del detto utilizzo.

- 3) *MANSIONARIO* con lo scopo di stabilire ad hoc le mansioni per tutti i lavoratori, sia neo che vecchi assunti, con qualsiasi tipo di contratto.

NUOVA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Bisogna riportare al centro delle nuove strategie aziendali il lavoro, inteso come risorsa strategica fondamentale di una impresa. Il lavoro non può essere considerato un dato esclusivamente quantitativo, ma sempre più un insieme di contenuti professionali non associabili solamente alla produzione immediata.

Tali contenuti rappresentano una condizione indispensabile per l'impresa che vuole reggere il passo con i mutamenti continui richiesti dal mercato.

Tutto ciò si intreccia con la necessaria ridefinizione dei ruoli e non solo delle singole mansioni, ricomponendo i processi lavorativi, ridefinendo i concetti di professionalità, organizzazione del lavoro e inquadramenti.

La professionalità non è semplicemente la somma delle mansioni, ma la capacità di mettere a profitto ciò che si è acquisito, di apprendere, di esercitare in autonomia le proprie funzioni di rispondere al nuovo con la necessaria duttilità.

Occorre ripensare in UPS, all'organizzazione del lavoro in modo da produrre la massima rispondenza tra gli obiettivi dell'impresa e la capacità reale di rendere un servizio con tempi e costi maggiormente competitivi sul mercato, ponendo comunque il valore umano ed il fattore lavoro quali elementi preziosi ed indispensabili all'interno della vita aziendale garantendo elementari quanto irrinunciabili diritti individuali e collettivi.

Al fine di realizzare queste trasformazioni con il necessario consenso e partecipazione dei lavoratori e del sindacato proponiamo:

- 1) *PIANO FERIE AZIENDALE* Riconfermare l'accordo integrativo del 20/05/1988 modificando i seguenti punti
 - 1) la presentazione del piano ferie relativo a non meno di 22 giorni lavorativi, dovrà avvenire nell'ultima settimana di marzo;
 - 2) le ferie ed ex festività maturate nell'anno potranno essere godute entro il 28/02 dell'anno successivo;
 - 6) il responsabile del reparto dovrà confermare le ferie del periodo che va dal 01/01 al 30/09 entro il 30/04, per le ferie restanti la conferma dovrà avvenire entro il 30/09.

- 2) *MALATTIA* Fermo restando quanto previsto dall'articolo 28.8 l'azienda, preventivamente, informerà per iscritto il dipendente nel caso in cui si superi il limite di malattia retribuito al 100% (come previsto dal C.C.N.L.) stabilendo con il lavoratore le modalità e le quantità delle rateizzazione delle trattenute; inoltre si richiede la costituzione di un fondo di solidarietà costituito da 0.25% del salario del lavoratore a suo carico e il 0.75% a carico dell'azienda. Tale fondo andrà ad integrare:
 - A) il periodo di malattia retribuita al 50% portandola al 100% della retribuzione;
 - B) se il periodo di malattia proseguisse l'integrazione di cui sopra si trasformerebbe in una copertura economica di 2.5 mesi retribuiti precedenti al periodo non retribuito di 6 mesi come previsto dall'articolo 28.9.

In caso di mancato utilizzo dell'intero, o parte, del fondo di solidarietà, il rimanente capitale accumulato annualmente sarà devoluto ad associazioni stabilite di comune accordo dall'azienda e dalle RSU. Queste disposizioni rimarranno in vigore fino a quando non esisterà una normativa che le regolarizzi all'interno del fondo nazionale integrativo.

- 3) *ROL* Possibilità a scelta del lavoratore di usufruire di due giornate di ROL, estensibile per genitori con bambini fino ai 3 anni a quattro giorni di ROL, in permessi retribuiti da sommarsi a quelli già previsti dal C.C.N.L.. In caso di mancato utilizzo dell'intero monte ore o di una parte di esso, entrerà in conto ferie. Se il residuo del ROL è inferiore alla mezza giornata lavorativa dovrà essere usufruito dal lavoratore entro il 28/02 altrimenti decadrà.
- 4) *ORARIO DI LAVORO* In relazione agli obiettivi espressi occorre dare piena applicazione alla parte relativa a i nastri lavorativi, ridotti da 12 a 10 ore massime dal recente rinnovo contrattuale, e in relazione a ciò definire un maggior intreccio tra le diverse tipologie di orari presenti in azienda. In questa dimensione e in armonia con il dettato contrattuale risulta necessario monitorare tutti gli orari esistenti, anche orari personalizzati. Per favorire una crescita aziendale ben articolata con il rispetto del C.C.N.L. proponiamo per tutti i lavoratori il cui orario è diverso da quello previsto dal nastro lavorativo, un'indennità di disagio pari al 10% della propria paga oraria per ogni ora lavorata al fuori del nastro lavorativo, da aggiungere alle altre eventuali indennità.
- 5) *PARTI-TIME* Riconoscimento di un'addizionale del 15% ulteriore rispetto all'articolo 4.5 del C.C.N.L. per lavoro supplementare eccedente le otto ore mensili. Le trasformazioni momentanee da part-time a full-time dovranno essere distribuite equamente a tutti i dipendenti part-time facenti parte delle unità produttive. Inoltre queste trasformazioni momentanee, se superiori a 3 mesi in un anno, diventeranno definitive.
- 6) *STRAORDINARI* Si procederà alla trasformazione di part-time in full-time nei reparti in cui complessivamente si raggiungano quantità tali di ore (ore straordinarie+ore supplementari+ore eccedenti dovute alla trasformazione da part-time a full-time) da corrispondere all'equivalente quantità di ore annuali lavorate da part-time divenuto full-time. Ove non sia possibile questa trasformazione si procederà all'assunzione definitiva di nuovi part-time dando precedenza assoluta ai dipendenti aventi contratti a termine.
- 7) *ORARIO ELASTICO* Introduzione dell'orario elastico per tutti i dipendenti tranne turnisti e part-time, estendendo questo diritto anche alla pausa. E' impossibile introdurre l'orario elastico per i part-time poiché il loro orario lavorativo non può essere soggetto a modifiche.
- 8) *VESTIARIO* In relazione alla tutela dell'immagine aziendale e alle esigenze dei lavoratori, l'azienda sarà obbligata a fornire gli indumenti al personale di magazzino, secondo il criterio regolato dall'articolo 37 del C.C.N.L..
- 9) *AUDIT* I lavoratori con almeno 2 anni di anzianità non verranno più sottoposti singolarmente a verifiche, se non in caso di sostanziali mutamenti di procedure debitamente documentate.
- 10) *SCHEDE DI VALUTAZIONE* Si ribadisce che l'uso delle schede di valutazione è esclusivamente interno, con possibilità d'accedervi e documentarvisi sia da parte del lavoratore che del RSU per la verifica di eventuali discriminanti.
- 11) *RETRIBUZIONE DEL PATRONO* La maggiorazione del 50% prevista per le festività va mantenuta anche nei casi in cui vi sia la richiesta di riposo compensativo.
- 12) *PARCHEGGI* L'azienda stabilirà una normativa interna che regoli il problema dei parcheggi:

- 13) *MENSA* Il servizio mensa va allargato anche a chi ora non ne può usufruire (part-time e turnisti) in alternativa a questi dipendenti sarà fornito un ticket restaurant del valore di £ 7.000.
- 14) *STAGE AZIENDALI* Gli studenti che effettueranno periodi di stage saranno assunti a tempo determinato con contratto di apprendistato.
- 15) *LAVORO NOTTURNO* Si ribadisce che l'orario notturno per il personale femminile è facoltativo, inoltre il personale coinvolto alla Reperibilità notturna usufruirà di un'indennità pari 15% della retribuzione giornaliera. Ai dipendenti aventi un inquadramento contrattuale che prevede l'indennità notturna questa va corrisposta anche in caso di ferie o malattia.

TRASFERIMENTI

A meno che non vi sia comune accordo, il part-time non può essere trasferito mentre il full-time in caso di trasferimento non modificherà l'orario di lavoro.

In caso di trasferimento comunque si stabiliscono le seguenti indennità:

- 1) nessuna indennità per trasferimenti all'interno dello stesso comune;
- 2) per trasferimenti fuori comune sarà applicato l'articolo 35 del C.C.N.L.;
- 3) per trasferimenti fuori provincia si applica l'articolo 35 del C.C.N.L. più un'indennità a regime pari al 20% della paga base.

Non sono attuabili trasferimenti fuori provincia. In caso di trasferimenti individuali o collettivi l'azienda dovrà comunicare per iscritto ai diretti interessati e alle RSU i criteri di scelta utilizzati.

SPOSTAMENTI

Gli spostamenti all'interno dell'unità produttiva devono essere concordati con le RSU; inoltre l'azienda si fa carico di esaminare domande di spostamenti di personale di altri reparti.

Tutti gli spostamenti devono essere comunicati per iscritto al lavoratore specificando se sono temporanei, in questo caso indicando anche il periodo, o definitivi e le relative mansioni.

I lavoratori spostati hanno la facoltà di mantenere invariato l'orario di lavoro.

DIRITTI SINDACALI

Al fine di evitare spiacevoli equivoci si deve stabilire all'inizio di ogni anno tramite verbale d'accordo, il monte ore di permessi sindacali retribuiti disposizione delle RSU.

E' indispensabile che sia fornito alle RSU un locale adeguato allo svolgimento dell'attività sindacale; inoltre c'è la necessità di installare bacheche sindacali nella sala ristoro e presso la macchina di rilevazione presenze attigua al reparto HUB.