

# Firmato l'Accordo sul Premio di Produzione UPS

**Le ragioni del nostro NO!**

**Dopo 23 anni dall'ultimo e unico accordo PDR (Premio di Risultato) e dopo i 14 anni– per i lavoratori della Lombardia – dall'ultimo accordo regionale di settore, l'Ups Italia e le OOSS Nazionali con il sostegno della maggioranza delle RSU/RSA hanno sottoscritto un nuovo accordo di PDR.**

Una trattativa difficile e piena di insidie. Una controparte forte ed astuta che con il portafoglio pieno era disponibile a dare il meno possibile. Quindi un'azienda, disponibile a discutere ma solo ed esclusivamente sulle "sue" proposte.

Una difficile situazione perché un rifiuto delle loro proposte avrebbe potuto significare il non portare a casa nulla, dall'altro l'azienda orchestrava tutta la sua iniziativa dentro una contraddizione presente da troppi anni: l'esistenza di una "gabbia salariale" fra la Lombardia con un PdR di circa 500 Eur e le altre filiali con un PdR di circa 150Eur. I margini per una trattativa seria erano abbastanza stretti in quanto una rottura avrebbe determinato che le Filiali fuori dalla Lombardia anche se rappresentano "solo" il 30% dei lavoratori non avrebbero portato a casa nulla di più!. Certamente per le filiali, qualsiasi risultato sarebbe stato "oggettivamente" un buon risultato visto il livello di partenza del premio, per la Lombardia la cosa invece sarebbe stata decisamente diversa anche perché in Lombardia si concentra il grosso delle forze produttive e sindacali UPS. Abbiamo cercato fino alla fine della trattativa una sintesi unitaria sulla proposta in campo capace di comprendere l'estensione del PdR a tutta la popolazione Ups nazionale come pure ottenere un premio uguale e decente.

Non ci siamo riusciti.

**Le Rsu di Milano e Vimodrone non hanno sottoscritto l'accordo perché il risultato prodotto è fortemente al di sotto delle nostre aspettative.**

Una scelta difficile ma a nostro avviso necessaria, anche se non in linea con le opinioni delle altre realtà, ma soprattutto con le direzioni sindacali nazionali.

I lavoratori saranno chiamati ad esprimere un proprio giudizio con le assemblee che si svolgeranno entro il 10 Giugno. Per noi, firmare un accordo, determina necessariamente una condivisione del progetto, un perseguire le sue finalità, anche se con contenuti non necessariamente "tutti" condivisibili.

Le RSU UPS Milano e Vimodrone, questo accordo non lo condividono perché seppur coscienti che esso rappresenta(oggi) un passo in avanti per una parte delle maestranze Ups ciò non ci rafforza, non lo rende un risultato stabile e soprattutto poggia su condizioni a nostro parere molto deboli ed incerte.

**Premessa necessaria: senza considerare i decenni di latitanza contrattuale, oggi dopo circa 8 anni di risultati positivi di bilancio, l'UPS quest'anno ha dichiarato utili da capogiro, circa 27 milioni di euro ante tax. A nostro avviso, la trattativa non poteva che svilupparsi, almeno per quest'anno, considerato eccezionale, con un "eccezionale" gettone di partecipazione a tutte le maestranze UPS! ....**

Chiudere invece un accordo a **625 euro**, per quest'anno, circa 70 euro in più di quanto avremmo dovuto prendere con il premio Lombardia, ci è sembrata una cifra francamente esigua. Inaccettabile, anche se solo per un anno, la permanenza delle differenze salariali con le Filiali che per quest'anno percepiranno 390 euro.

| Elaborazione a cura dalla RSU Milano /Vimodrone : il Premio                     |            |                    |           |  |                        |                   |         |
|---|------------|--------------------|-----------|--|------------------------|-------------------|---------|
| in mancanza di accordo  |            | proposta aziendale |           | Accordo                                |                        | nostra proposta   |         |
| Lombardia   | circa 540€ | Lombardia          | Filiali   | Lombardia                              | Filiali                | tutte le          | Filiali |
| Filiali   | circa 150€ | min. 446€          | min. 223€ | min. 540€                              | min. 347€              | min.              | 700€    |
|   |            | med. 511 €         | med. 255€ | med. 592€                              | med. 373€              | med.              | 850€    |
|   |            | max. 587€          | max. 293€ | max. 643€                              | max. 401€              | max.              | 1000€   |
|   |            |                    |           | <b>Anno 2011: 625€</b>                 | <b>Anno 2011: 390€</b> |                   |         |
| <b>€ 430.000</b>  |            | <b>€ 450.000*</b>  |           | <b>€ 565.000*(valori erogati 2011)</b> |                        | <b>€ 870.000*</b> |         |
| *al netto delle imposte, calcolato sui valori medi come da accordo sottoscritto |            |                    |           |  |                        |                   |         |

Certamente si sono inserite cose molto positive ad esempio la **trasformazione delle 150 euro** del premio acquisito dal 1988 “*nella parte alta della busta*” cioè un **aumento di 10 euro** della “paga base”, con effetti su tutti gli istituti contrattuali compreso Tfr, contributi pensionistici ecc... ma cosa sono oggi 10 euro al mese? A nostro avviso una miseria ... ma quello che riteniamo un **errore di principio** è stata la decisione di estendere questa cifra ai soli impiegati attualmente attivi e non anche ai futuri dipendenti...

**Riguardo ai “parametri”** utili a formare il valore del premio: Anche se l’accordo sottoscritto varrà per 3 anni, la discussione è stata fortemente condizionata dal *risultato “eccezionale” di quest’anno*. Il premio quest’anno concordato sarà inevitabilmente una cifra difficilmente ripetibile nel prossimo periodo anche perché noi non *controlliamo nessuno dei parametri* indicati: la *redditività* dipende dalla massa monetaria prodotta e movimentata ... e se non sapranno fare il loro mestiere (-8% di Mol) significherà non attivare la parte del premio relativa questa voce, quindi a pagare saranno i lavoratori visto che questo valore genera il 40% del premio! la *produttività* dipenderà da valori non certificati, *l’assenteismo*, è già così basso che sarà difficile migliorarlo, e se poi è la casa madre a dare le direttive ... l’obiettivo sarà ancora più arduo! Il parametro qualità ( *BQA*) di cui ben poco sappiamo, non basterà una sua “ *illustrazione*” di funzionamento, come indicato dall’accordo, per renderla sopportabile. Sicuramente avremmo potuto fare di meglio, tutti ne siamo convinti ma quello che ha pesato più di tutto nel dibattito interno sono stati i *rapporti di forza in campo*. Ragione vera ma non sufficiente per non provare a chiedere di più, dovevamo essere più audaci!

Sarebbe stata un’occasione per dare forza alle nostre ragioni, per costruire una presenza sindacale in tutte le filiali e rafforzare quelle più grosse. Secondo noi si doveva osare di più!

Guardando al futuro, partendo da questa recente esperienza, pensiamo che il principale compito dei lavoratori e delle sue rappresentanze debba essere quella di rafforzare la presenza sindacale in UPS. Sviluppare una capacità contrattuale che sappia difendere in modo risoluto i nostri interessi. Convinti che il nostro NO sia il modo migliore per mettere in campo le migliori risorse e capacità, pensiamo che il prossimo obiettivo a cui tutti noi dovremo tendere per rafforzare il nostro esercito sono:

- **Rafforzare la presenza sindacale** nelle diverse unità/filiali Ups come pure andare al rinnovo delle RSU con l’inserimento di nuove leve di lavoratori.
- **Tornare a discussione con l’impresa sul 2°livello di contrattazione (parte normativa)**
- Costruire un **coordinamento delle Rappresentanze UPS** come pure andare alla nomina del **membro CAE per i lavoratori** (Comitato Aziendale Europeo) utile a comprendere le strategie della Corporate a livello internazionale ed Europeo.

Adesso la parola ai lavoratori!

**Partecipate numerosi alle assemblee!**