

Le proposte della RSU UPS Milano in risposta alla proposta aziendale di PDR

Sulla quota salariale:

Premio Produzione				variazione	
Lombardia	aziendale	regionale	totale	%	%
Minimo	150	367	517		
Medio	150	408	558	7,93%	
Massimo	150	469	619	10,93%	19,73%

Lombardia: Proposta Aziendale				Variazione	
Minimo			446		
Medio			511	14,57%	
massimo			587	14,87%	31,61%

Una prima e generale osservazione è che la proposta aziendale contiene parametri che determinano un PDR più basso.

Facendo una valutazione di lungo periodo (10 anni) la crescita aziendale ha determinato una assestamento dei parametri riguardo la Lombardia intorno al valore "medio" (408 Euro) e in rari occasioni per valori superiori alla "media "(428).

Sulle percentuali dei parametri utilizzati:

- 1) Nella proposta regionale il minimo non viene erogato oltre il – 20% di decrescita, differentemente in quello aziendale si stabilisce che il minimo è -8%. .. viene determinata una clausola di salvaguardia che si dovrebbe rendere inamovibile perché diversamente non conviene. Si dovrebbe chiedere la stessa salvaguardia anche per le Filiali
- 2) Vengono ristretti i valori delle percentuali per singolo parametro in modo da rendere molto rigido lo schema generale anche se le combinazioni possibili diventano maggiori . il problema è che di queste combinazioni soltanto 2 (produttività e redditività) sono valori riconoscibili perché da bilancio anche se, sono valori che i lavoratori non controllano.
- 3) Essendo l'assenteismo un parametro non verificabile dalle rappresentanze, ne chiediamo una formulazione dei parametri diversa: minimo > 5% in su; media da 5 a 3,5% e massima < 3,5%

Sui parametri indicati dall'impresa

Seppur i parametri non sono di nostro facile accesso e di controllo, il sistema proposto prevede la determinazione del premio in base ad un accordo che metta in relazione i diversi parametri (redditività - 40%- ; produttività -20%; assenteismo -25%; BQA -15%-)

- 1) La redditività seppur costituendo un valore di bilancio fondamentale per la determinazione del “valore prodotto” e dello stato di salute dell’azienda, non è un valore che dipende dalle performance dei lavoratori ma da scelte strategiche che fa il suo consiglio di amministrazione. Pertanto la proposta che facciamo è ridurre il valore del suo peso al 30% e di depurarlo dal fattore “costo gli ammortamenti” essendo investimenti che l’impresa ha fatto per migliorare le sue performance.
- 2) Sarebbe più corretto dare maggiore valore alla “produttività” essendo questa variabile la componente centrale di questo tipo di accordo (30%). Aspetto determinante comunque è specificare quali spedizioni vengono considerate per fare il dovuto calcolo dato che negli ultimi 2 bilanci non vengono indicati i volumi movimentati
- 3) Trasformare il valore BQA in un valore fisso o in altra cosa di facile determinazione

Quote salario:

da circa un decennio la voce costo del personale è fermo al 12% dei costi totali indicati dai bilanci. Se dobbiamo fare una richiesta seria sarebbe innovativo se si andasse a concordare una quota pari al rateo della 14° dato che ha un valore pari a circa 2,2% . noi chiediamo il 3% dei costi per il personale pari ad una mensilità di stipendio tanto quanto viene messo a bilancio per quota rateo 14° (suddiviso per livello) : come valore massimo il rateo completo; l’80% per il valore medio e il 70% per il valore minimo.

14 Aprile 2011