

# Non possiamo accontentarci delle briciole!

*Il 12 Luglio si è tenuto l'incontro nazionale della Direzione UPS con le sue rappresentanze sindacali per avviare una discussione fertile per un "nuovo" accordo sul Premio Di Produzione*

L'incontro, in versione esplorativa, ha visto la presenza di una parte delle RSU/Rsa UPS come pure una parte delle OOSS nazionali.

La discussione non poteva che partire - da parte nostra - da un'insofferenza per i risultati (premio) ottenuti in questi anni 3 anni. Diverse le posizioni a confronto: chi sosteneva che è stato un buon accordo, chi come noi, erano molto insoddisfatti ma anche chi minacciava .. meglio questo che niente!

Senza nulla togliere al panorama politico - sindacale di generale crisi- abbiamo fatto una piccola osservazione: *quando le imprese vanno "male", per le diverse ed innumerevoli ragioni, a "pagare" sono i soliti noti, i lavoratori ... ma quando le cose vanno bene non avviene la redistribuzione dei profitti?* E poi, in UPS, dove il senso di appartenenza alla "famiglia" è parte del pedigree aziendale.

Non ci stanchiamo di ricordare che il PDR è regolato dal CCNL (art. 38) ed è uno strumento perverso figlio di una concertazione spasmodicamente cercata per decenni ma in verità improbabile. Certamente non manca chi li aiuta, leggi vincolanti (DI n. 93/2008) che limitano le rivendicazioni dei lavoratori obbligati a sottostare a regole a noi poco favorevoli pur di avere il 10% di sconto per la defiscalizzazione!

Forse abbiamo mostrato un animo poco sindacale, forse imbarazzante ma genuina: abbiamo chiesto se ritengono giusto questa enorme discrepanza fra management/lavoratore in cui una minoranza intasca centinaia di migliaia di euro mentre la maggioranza, quelli che con la propria fatica ed abnegazione la mandano avanti, si perché a farla funzionare ci siamo noi, tanti anonimi numeri di matricola che numeri alla mano hanno un livello di

professionalità ed abnegazione importanti (il livello di assenteismo praticamente fra i più bassi ... d'Europa!)

Non abbiamo avuto risposta o meglio la risposta che l'azienda ha dato è che Lei decide a chi dare i "meriti ed incentivi" e, correggendo la nostra tabella, gli oltre 900.000,00 (novecentomila euro) ridistribuiti -incentive manager program- non sono andati solo ai 37 manager ufficiali ma a tutti quelli che fanno parte del "management" cioè a poco meno di un centinaio di dipendenti. Prendiamo atto che la TORTA la si ridistribuisce fra più "dipendenti" ma non siamo soddisfatti lo stesso ne il risultato è diverso!

Secondo noi, devono essere modificati non solo i parametri ma anche le risorse messe a disposizione e per questo che si è voluto inserire il tema buono mensa - in discussione da anni - un tema dirimente che discrimina i lavoratori fra quelli che possono e non possono usufruire dei pasti.

È stato sottoscritto un verbale qui allegato che fa una parziale sintesi della discussione indicando:

- a) La volontà da ambo le parti di giungere ad un "nuovo" PDR
- b) Che questo (PDR) diventi parte di un progetto complessivo di II° livello di contrattazione
- c) Le parti si impegnano a preparare delle proposte da mettere in discussione al prossimo incontro
- d) L'azienda s'impegna a presentare la "struttura complessiva dell'azienda" e dei soggetti terzi utile alla discussione.

La strada per un PDR che faccia realmente i nostri interessi è possibile, che lo si possa inserire in una contrattazione complessiva di secondo livello è tutto da costruire. Come RSU abbiamo espresso più volte le nostre opinioni. Le condizioni ci sono per migliorare le nostre condizioni, molto dipende anche dalla partecipazione attiva dei lavoratori a questo percorso.

Milano 17-07-13

RSU UPS MILANO E VIMODRONE