

Riprende la trattativa sul PDR e il Contratto di secondo livello.

Lavoratori e lavoratrici, delegati e delegate,
dopo un lungo silenzio durato mesi per " *indisponibilità varie*" [riprende la trattativa](#)
sospesa lo [scorso Luglio](#) (2013) sul Premio di Produzione e sulla Contrattazione di
Secondo Livello in Ups.

Questa accelerazione s'impone perché l'accordo di PDR (triennale) è scaduto lo scorso
anno. Dato che si tratta di un incontro fra poco meno di un mese, non abbiamo molto
tempo a disposizione e per questo non dobbiamo perderci in inutili formalismi.
Come RSU di Milano e Vimodrone, pensiamo che dovremmo (ri)-partire da dove ci siamo
lasciati. [Il verbale del 12 Luglio](#)

Su questo però va fatta una considerazione di principio:

se vogliamo pretendere il "giusto" dobbiamo ancora una volta mettere in chiaro che
UPS "funziona" perché **ci siamo noi**, i lavoratori. Non è retorica ma nemmeno una cosa
scontata per il nostro management. Si tratta di una consapevolezza che va sottolineata
perché in questi tempi difficili, per UPS, il nostro paese resta " la gallina delle uova
d'oro"!

Come ha scritto il *nostro Country Manager* James O'Ohara nel commiato di fine anno
" *è solo grazie al nostro lavoro di squadra ... grazie alla motivazione di ogni
UPSer ...raggiungiamo l'eccellente qualità del nostro servizio...* "
noi, ringraziamo ma non basta, troppe sono le disparità di trattamento in questa
squadra!

Pertanto pensiamo che sia necessario mettere al centro della trattativa alcuni punti
cardini che possono fare da traino alla trattativa stessa:

-- sul **PDR**: facendo la media degli ultimi premi concordati (400 euro) e tenendo conto
dei risultati medi che l'impresa ha ottenuto in questi anni, dobbiamo (ri)calibrare verso
l'alto il premio che in definitiva resta complessivamente sotto la media di altre
aziende (multinazionali) pari ad UPS.

E' vero che ad oggi non conosciamo i dati di Bilancio 2013, cmq il margine di
profittabilità delle azioni (benefit del management) sono aumentate (al netto) del [11-
16%](#) ed una [crescita del titolo](#) che non ha precedenti.

Il 24 Aprile ad Atlanta verranno resi pubblici i dati di crescita della Multinazionale,
presumibilmente, chi gioca con i numeri, per evitare di caricare troppo i profitti farà i
soliti giochetti contabili aumentando [costi, debiti, investimenti stellari](#) ... pur di
neutralizzare gli aumenti di volumi e dei guadagni ... comunque le previsioni di chiusura
sono positive pertanto non possiamo contrattare un semplice aumento inflazionistico

del premio ... Come pure si rende necessario rivedere i [parametri](#) indicati nell'accordo firmato 3 anni fa.

--**Contrattazione di secondo livello**: sarebbe un grosso passo in avanti costruire una piattaforma di secondo livello che metta al centro **la parità di genere** e ad esso legata, un welfare aziendale (servizi alla salute, protezioni varie, flessibilità orarie, turnazioni a favore dei lavoratori, ecc.) cosa che Ups dice di essere sensibile.

--rendere uguali tutti i lavoratori Ups: **ticket per tutte le filiali** (senza mensa).

--- **nomina attraverso elezioni dei lavoratori del membro CAE aziendale europeo** (per non restare fuori dalle dinamiche sindacali aziendali internazionali)

Alcuni dei punti che le Rsu di Milano e Vimodrone ritengono centrali.

Il percorso interrotto:

<http://www.trasportiinlotta.it/IIlivellodicontrattazione/PDR2013/verbaleincontro12luglio13.pdf>

le nostre opinioni su questa trattativa interrotta a Luglio 2013:

<http://www.trasportiinlotta.it/IIlivellodicontrattazione/PDR2013/nonaccontentiamocidellebriciolePDR12713.pdf>

Saluti

Rsu Ups Milano e Vimodrone