

il 23 Luglio in sede Alsea

Incontro sindacale Nazionale con la direzione aziendale

Lo scopo era continuare la discussione iniziata il [30 Maggio](#).

I nostri obiettivi:

- 1) L'armonizzazione cioè rendere equo il trattamento di tutti i lavoratori UPS
- 2) Discutere un nuovo e diverso modello di PDR per il 2014 (superamento del modello precedente in vigore dal 2011)
- 3) Discutere un percorso condiviso per un accordo di secondo livello comprensivo di anche di norme e regole condivise.

In relazione al primo punto abbiamo preteso che l'azienda rispondesse in modo definitivo ad una richiesta fatta circa un anno fa cioè quello di dare a tutti i lavoratori UPS le stesse condizioni di *equità di trattamento*. In particolare si è discusso in merito al ruolo del Ticket mensa attivo solo in due realtà UPS (Bergamo e Venezia). L'azienda ha per l'ennesima volta fatto il "mea culpa" su questa grave situazione, inaccettabile ed in forte contraddizione con le sue "politiche sociali" (policy) ma allo stesso tempo ha posto un problema inaspettato che non ha permesso di chiudere entro l'estate questa tematica: il *cambio della guardia* dell'amministratore delegato! Un problema che si risolverà entro settembre.

Su questo tema alcune linee sono state delineate: per noi, non è possibile accettare ticket al di sotto del limite tassabile (5,29 Euro). Secondo la delegazione milanese, non è sufficiente neanche quella cifra perché non si pranza con un ticket di quell'importo. Altra nota importante è che l'azienda ha riconosciuto la presenza di una discriminazione ancora più inaccettabile, la disparità fra i lavoratori che per turno possono usufruire della mensa e di coloro invece che per ragioni di orario di apertura del servizio (es. lavoratori Hub notturni) non possono usufruirlo. Unica nota dolente, l'intenzione dell'impresa una possibile rimodulazione dei ticket in base al numero di ore lavorate e alla presenza della pausa pranzo nel contratto individuale.

2) La discussione sul prossimo PDR è stata dai contorni ancora incerti. Noi abbiamo ribadito alcuni concetti generali: devono essere aumentate le quote di premio (minimo-medio-massimo) messe a disposizione, devono essere cambiati i pesi dei parametri che compongono il premio (Redditività-produttività-assenteismo-Bqa)

L'azienda invece ha posto l'accento sull'assenteismo. Ha indicato che seppur bassi i livelli generali di malattia, ci sono dei picchi in alcuni dipartimenti che se diminuiti diventerebbero risorse da dedicare al premio. L'Azienda si farà promotrice di una proposta sperimentale con la finalità di quantificare il risparmio e il valore del premio se misurato al livello di assenteismo individuale. Le Rsu e il sindacato si sono riservati di analizzare la proposta dell'azienda nel prossimo incontro.

4) Punto molto interessante e dibattuto. Le parti hanno considerato importante per una buona gestione del personale, regole certe, chiare e condivise .

L'obbiettivo è estendere i diritti a diverse categorie di lavoratori/trici:

- a. Possibilità di estendere, regolamentandolo, l'uso del Pt per i genitori con figli fino ai 3 anni
- b. Uso più flessibile dei congedi parentali e copertura degli stessi con Rol e Rimol

Richieste dell'azienda:

L'azienda ha chiesto (indicando solo i titoli) : una rivisitazione degli orari e delle flessibilità aziendali, ha proposto la creazione di *distretti industriali* soprattutto nelle aree grandi (Milano e Bergamo), la volontà di mettere ordine sul tema del permesso di 3 giorni per "grave infermità" di un congiunto. L'azienda si è dichiarata anche disponibile a norme che favoriscano azioni positive di Welfare aziendale.

L'ipotesi per il prossimo incontro è il 12 Settembre.

Milano 28-07-14

RSU/RSA UPS Italia