

## Care lavoratrici e cari lavoratori, colleghi

in allegato, l'accordo sottoscritto con le imprese SDA-UPS da parte delle Organizzazioni Sindacali (Filt-Fit-Uilt) per la cessione di 11 filiali UPS a SDA.

### I presupposti

Questo accordo è il *frutto avvelenato* di un'intesa commerciale tra i due Courier: UPS e SDA. Non pensiamo che tale accordo nasca per rispondere al difficile contesto economico, nè è la risultante di una crisi delle singole società.

Si tratta di un accordo che risponde invece ad un obiettivo comune: razionalizzare i costi (anche salario e personale) ed aumentare la profittabilità dell'attività di trasporto delle merci per conto terzi.

Quindi si tratta di un accordo che ha lo scopo di fare aumentare i margini di profitti delle imprese. Non è un accordo per crisi aziendale! Tale considerazione la riteniamo fondamentale perché se non si ha una visione d'insieme non si capiscono gli effetti sui lavoratori, sulla struttura.

Difficilmente si riescono a determinare le strategie da mettere in campo per una difesa intransigente dei nostri interessi nel medio e lungo periodo .

### Considerazioni preliminari:

❖ Facciamo nostre le preoccupazioni dei lavoratori UPS "ceduti" e la loro difficoltà ad una ricollocazione abbastanza "formale" in "prossimità" della filiale più vicina dopo decenni di onorato servizio ma non pensiamo che le preoccupazioni saranno minori da parte dei lavoratori Sda. Ci saranno lavoratori che temeranno per il loro posto di lavoro a causa di un inevitabile "sovraffollamento" nelle loro filiali. Ebbene ricordare che soltanto poco tempo fa SDA usciva da una presunta crisi aziendale che ha prodotto un accordo sindacale per riduzioni salariali e altri sacrifici messi in campo per salvare circa 80 dipendenti dal licenziamento ...

Ciononostante resta necessario fare una valutazione il più possibile oggettiva e misurata delle condizioni date:

- il ruolo delle norme contrattuali applicate nella procedura e le leggi di riferimento.
- La situazione sindacale generale e del settore, le filiali coinvolte, il loro coinvolgimento nel processo di cessione ecc..

E' da tenere presente che in base alle *norme* esistenti le aziende avrebbero potuto condurre l'intera l'operazione *anche* senza un "accordo sindacale" pertanto l'accordo può essere letto in una logica del "meno peggio". Una valutazione a nostro parere parziale perché le *trattative per gentile concessione*, generalmente non producono risultati favorevoli ai lavoratori – soprattutto se non si hanno delle strategie che vadano oltre la contrattazione quotidiana -ma il più delle volte depotenziano qualsiasi possibilità di trattativa *vera* costruita sulla base dei rapporti di forza in campo.

Come pure, l'Ups avrebbe potuto usare in modo unilaterale la *sola* norma di legge sulla "Cessioni di ramo d'azienda" ed applicare, nel caso di rifiuto delle maestranze, eventualmente, una procedura di licenziamento collettivo (legge 223, quindi mettere il personale oggi ceduto in mobilità per 1-2-3 anni in base all'età anagrafica della persona). Di questi tempi, la cosa sarebbe stata ancora più deleteria. Quindi la scelta della trattativa sindacale è stato un modo per rafforzare l'idea di tenere ben stretti i/le 93 lavoratori/trici ad un posto di lavoro – anche se fittizio – avere, quindi una sorta di "*garanzia del posto di lavoro*"... in questo accordo la durata è vincolata all'accordo commerciale (5 anni)

❖ La trattativa, condizionata dalle norme di legge non ci ha dato molti margini di avanzamento anche se sono norme che garantiscono la continuità contrattuale ma ha evidenziato un deficit strutturale delle norme contrattuali nazionali (Contratto Nazionale Collettivo) come vedremo successivamente su "trasferimenti" e "cessione" cosa che questa Rsu ne ha fatto battaglia politica sindacale durante il rinnovo del CCNL in quanto norme fortemente regressive per i lavoratori.

A questo si aggiunge una difficoltà "soggettiva", una presenza sindacale a macchia di leopardo sul territorio. Abbiamo assistito in questi giorni a coraggiose e determinate prese di posizione da parte di lavoratori/trici che si sono buttati nella mischia per una difesa della filiale e dei suoi lavoratori

mettendo in campo azioni fino a quel momento sconosciute come l'adesione sindacale e la scelta di costruire una rappresentanza sindacale ecc... ma anche debolezze che impongono una riflessione a tutti i lavoratori soprattutto quelli coinvolti nel processo:  
la lotta, quella vera, non si improvvisa ma va costruita nel tempo!

Avremmo voluto una condizione diversa, più tempo per spiegare che questa operazione messa in campo da UPS ed SDA ha tanti lati oscuri (vedi precedenti comunicazioni) e man mano che andiamo avanti ne scopriamo di nuovi. Ultimo in ordine di tempo: Ups dice che avrà un vantaggio perché curerà le spedizioni internazionali di SDA. Ne prendiamo atto ma vorremmo anche capire di quali spedizioni parlano. Nel frattempo che si siglava l'accordo commerciale UPS/SDA, SDA ne ha firmato un altro con un operatore internazionale europeo Eurodis. Come pure mantiene in essere l'accordo con Fedex. Anche se il mercato internazionale risulta essere più dinamico di quello nazionale non pensiamo che siano mercati in espansione, pertanto ci sembra un accordo in cui la sinergia indicata ci sembra di basso profilo.

Avremmo preferito una strategia diversa da parte dei sindacati, avremmo preferito come indicato in altre comunicazioni una politica volta a fare saltare *il banco*, cioè fare saltare l'accordo commerciale facendo lievitare i costi dell'operazione imponendo a loro carico i costi sociali da loro non certamente preventivati. Certamente le condizioni di partenza non erano favorevoli: mancava una presenza sindacale nelle sedi minori, è mancata la volontà di mettere in piedi un vero coordinamento di tutte le maestranze, di fatti abbiamo atteso gli eventi senza mettere in campo nessuna iniziativa. Le RSU UPS di Milano e Vimodrone ci hanno provato a lanciare una mobilitazione in occasione delle iniziative sindacali del 13 Dicembre con 8 ore di sciopero. Il risultato è stato esiguo e in poche realtà.

Insomma se da un lato c'erano delle possibilità per tessere una nuova tela e prepararci al conflitto, la maggioranza delle strutture e delle filiali non erano pronte per costruire un'opposizione che andasse oltre semplici dichiarazioni.

Certamente non sappiamo come sarebbe andata la vicenda, ma siamo certi non peggio di quanto concordato!

Ma allora, noi diciamo, meglio perdere combattendo che perdere e basta! Come i lavoratori della FIAT di Pomigliano, avremmo dovuto provare a sfidare il padrone e non assecondarlo.

Con questo accordo, le imprese saranno più forti ed ognuno per proprio conto proverà alzare l'asticella per capire fin dove possono arrivare nel peggiorare le nostre condizioni di vita e di lavoro.

- ❖ L'accordo sottoscritto fra le parti è funzionale ad una esigenza "formale" delle aziende:
  - Evitare colpi di testa di gruppi/singoli lavoratori con azioni fuori dagli schemi delle relazioni sindacali in essere, quindi affossare quelle possibili sacche di resistenza passiva/attiva che avrebbero potuto inquinare il loro progetto di accordo commerciale
  - dare un profilo basso alla vicenda per non allarmare i lavoratori di entrambe le società.
  - Cercare di avere una legittimità politica e legale dell'intera procedura, anche se per molti, comprese le Organizzazioni sindacali resta un progetto non del tutto chiaro e trasparente.

Siamo convinti, nonostante l'accordo firmato, che siamo ai primi passi di un processo che coinvolgerà l'intera struttura UPS a causa degli effetti collaterali di tale accordo e non solo ... Pertanto il processo nato per interesse esclusivo delle imprese potrebbe trasformarsi nel suo contrario, un utile strumento di crescita della coscienza dei lavoratori dei propri interessi. Quando certi processi li vivi sulla pelle, quando ti senti venduto come una mucca al macello e per sopravvivere entri nell'infernale meccanismo della competizione fra poveri ... quello che emerge è la coscienza di classe e la solidarietà fra i lavoratori come abbiamo potuto constatare nei numerosi rapporti dalle filiali.

#### **Le nostre opinioni sull'accordo:**

a) Quello che è passato è l'idea dello spezzatino delle filiali UPS.

Al di là dell'accordo nazionale e generale, il processo coinvolgerà le filiali singolarmente. Pertanto ci saranno incontri nazionali dove le rappresentanze dovranno difendere con i denti le condizioni di vita e di lavoro. Questo sarà possibile solo superando il primo accordo già sottoscritto, quello di Ravenna. Un

accordo facile a detta da tutti ... ma forse solo per i padroni che hanno imposto senza alcuna possibilità di discutere e resistenza condizioni di maggior favore per l'impresa.

Prendendo ad esempio questo accordo e le poche conoscenze che abbiamo del territorio ceduto, ci sono alcune cose che devono essere ben contrattate. Per esempio:

- i. Sappiamo che la sede (punto 3) – ammissione del gruppo dirigente SDA, non è sufficiente a contenere tutti i lavoratori... se le condizioni sono queste si deve avere la possibilità di fare una verifica prima di una firma per non incorrere in interventi esterni come dell'ASL... Sappiamo che il territorio coperto da UPS nella distribuzione è maggiore di quello dell'SDA (più filiali sul territorio) pertanto la preconditione per discutere è comprendere se nel processo saranno previsti trasferimenti o meno ad altre unità produttive. Pertanto pre-determinare la possibilità di trasferimenti volontari in modo da anticipare le future scelte di SDA ...
- ii. Solo perché eravamo a conoscenza che le maestranze SDA non erano stabilizzate - oggi a tempo determinato (caso di Ravenna)- siamo riusciti ad avere la certezza della conferma del contratto a tempo indeterminato, pertanto è necessario fare delle verifiche sui livelli contrattuali esistenti, i carichi di lavoro, mansioni ecc... in modo che le loro dichiarazioni trovino corrispondenza con le cose che verranno scritte e che corrispondano a realtà.
- iii. Evitare che la discussione sia fatta prevalentemente nei tavoli territoriali (punto 5-6). Dobbiamo fare in modo che le contraddizioni siano risolte in capo all'accordo quadro e non sulla pelle dei lavoratori. Un metro utile è costruire con le filiali territoriali corrispondenti, una relazione in grado di preparare il terreno in modo da evitare possibili conflitti fra i lavoratori di diversa provenienza. Non fare questo, significa non evitare quello che le imprese hanno messo in campo: un clima di competizione e di astio che non aiuterà a migliorare le condizioni di vita e di lavoro di tutti.
- iv. trovare una formulazione da inserire affinché si possa consolidare l'orario di lavoro di provenienza in particolare per i part time, i più ricattabili.

Perché pensiamo che non sia un buon accordo, ma un nodo scorsoio al collo del lavoratore ceduto:

- 1) le Aziende escono indenne da questo processo aumentando il loro potere contrattuale interno
- 2) la competizione, mantra di questo accordo viene sviluppata senza spendere un euro in tecnologia ed integrazione delle attività ma attraverso il ricatto del *posto* di lavoro e quello del *costo* del lavoro:
  1. il personale viene trasferito in “prossimità” (punto2) dei centri SDA. Dato la presenza capillare, resta un termine molto generico non sono indicati parametri utili per limitare questo concetto (Km o altre condizioni specifiche, non viene garantita la mobilità volontaria ma solo quella aziendale).
  2. Nel caso vengano (punto3) *reinternalizzati o affidati ad altri soggetti l'attività* (questo dimostra che si tratta di un appalto vero e proprio!) i lavoratori ceduti UPS, se ancora presenti in SDA e impiegati nei settori reinternalizzati ... potranno ritornare “a casa”. Resta un problema reale: dove? In quale unità produttiva ...  
ma non finisce qui.
  3. il lavoratore (punto 5) se vuole cogliere questa opportunità - la “garanzia” indicata al punto precedente e alle condizioni sopra descritte- deve fare rullare il tamburo della pistola che ha alla tempia e firmare una liberatoria che dichiarando di accettare il trasferimento a SDA. Questo si chiama ricatto! (dato che si tratta di un'azione individuale, consigliamo i lavoratori di farsi assistere dall'OOSS territoriale di fiducia)
  4. Il lavoratore (art.7) potrà essere trasferito –una volta stabilizzato in SDA-, come tutti i lavoratori. Unica garanzia per il lavoratore trasferito Ups e' il condividere questa comunicazione con le organizzazioni sindacali perché vige per 24 mesi una deroga al CCNL che permette all'OOSS di essere messa a conoscenza del fatto.(sic!).

5. Il trasferimento riguarderà non soltanto i dipendenti diretti ma anche i contratti in essere (art.9) con le società terze che forniscono attività di distribuzione delle merci cioè gli autisti. Questo significa che non ci saranno garanzie occupazionali per questi lavoratori, mentre diventa palese, non essendo citati, il processo di trasferimento non si applicherà per i lavoratori di magazzino che resteranno senza lavoro.

Stando alle condizioni date, possiamo dire che questo non è un accordo che aiuta i lavoratori perché non da vere garanzie di una ricollocazione certa e soprattutto duratura.

Ecco perché continuiamo a invitare i lavoratori a non delegare ma prendere in prima persona le redini del proprio futuro. Bisogna preparare le forze per le prossime battaglie che saranno ancora più dure e traumatiche. Il sindacato è uno strumento utile se i lavoratori non solo si iscrivono ma ne diventano i protagonisti. Il sindacato siamo noi se lo vogliamo!

Pensiamo che la partita non è completamente chiusa, Ups, e non solo, in questo contesto difficile per l'economia ha messo in campo una strategia a noi poco chiara.

In compenso sappiamo con certezza che nei loro obiettivi non sono stati messi in conto i costi sociali che i lavoratori dovranno pagare.

Pertanto è necessario per noi, come per tutti gli altri lavoratori, prepararsi a vendere cara la pelle!

**Milano 19-01-2012**

Saluti

Rsu UPS Milano e Vimodrone