

La comunicazione aziendale (PCM) sul PDR e le Malattie

Nel giorno dello sciopero in UPS (27 Giugno 2017) sul PDR e sul “fantasma” del certificato medico, organizzato dalle Rsu/Rsa e dalla FILT Milano e Vicenza, la direzione UPS ha rincarato la dose con una con una integrazione alla comunicazione del 20 Giugno 2017.

Anche se è stato un sottolineare quanto già dichiarato precedentemente sul PDR: ... si tratta di un *“impianto concordato tra Azienda e Sindacato”* ma anche *“sul ruolo dell’extra payment concesso lo scorso anno”* ecc.. Ups rivendica *“la proposta in sede sindacale, a partire dal prossimo PDR, per una riduzione del peso legato a questo indice (fatturato/Mol) ed aumentare quello legato all’assenteismo”*. Ai buoni propositi, da verificare in sede di trattativa, nella comunicazione inviata, l’azienda ha inserito un elemento nuovo. Autonomamente senza un confronto serio con le organizzazioni sindacali, ha di fatto avanzato un proprio modello di PDR.

Quello di forzare la discussione abbozzata nelle trattative e spingere per un premio che avesse come cardine l’indice dell’Assenteismo. Certamente un valore da sempre positivo per i lavoratori ma compresso in questi anni. Qui, l’introduzione di questo modello è accompagnato dall’obbligo del certificato medico anche per il singolo giorno.

Questo determinerebbe, per chi ha letto e compreso la comunicazione *“ l’erogazione di un importo di PDR in grado di favorire un maggior riconoscimento per i dipendenti che garantiscono maggior presenza al lavoro”*. Se l’obbiettivo aziendale fra le righe è quello di colpire i “fannulloni” la realtà dei suoi effetti sarà:

- a) da un lato continuare a [concedere le briciole](#) – perché si possono modificare gli ordini dei fattori ma la cifra elargita è sempre una miseria-. Manca una crescita del valore assoluto del premio che resta fra i più bassi del settore.
- b) Saranno esclusi dal premio i lavoratori con malattie croniche che non avranno altri strumenti di tutela visto [l’indisponibilità dell’impresa ad ampliare i permessi per visita medica](#) e tutele per i lavoratori con patologie.

Seppur sapevamo delle intenzioni dell’impresa da tempo, aver introdotto il tema a ridosso dello sciopero ci è sembrato un segno di debolezza, forse un bisogno di ricordare chi comanda ... comunque averlo introdotto in quel modo mostra i suoi limiti dal momento che ufficialmente non è stata data ancora la data di inizio.

Lo sciopero del 27 Giugno ha mostrato una determinazione dei lavoratori da anni sopita, una rabbia e una presa di coscienza che si sta diffondendo in molte altre realtà Ups. Ma anche le difficoltà di una impresa che si mostra arrogante e autoritaria.

Per quel che ci riguarda, continueremo nella nostra azione e nei prossimi incontri sindacali, proporremo un aumento del premio nei valori assoluti in modo da raggiungere un vero allineamento a quello degli altri corrieri di pari livello (DHL o FedEx). Metteremo in discussione una nostra proposta di premio: diversa ma soprattutto equa ed efficace, e senza intaccare il diritto alla malattia.

Ringraziamo tutti quei lavoratori che ci hanno dato il coraggio e la spinta per iniziare questo percorso di rivendicazioni e che tutti insieme continueremo a percorrere, convinti che sia l’unico mezzo per poter ottenere e salvaguardare i nostri diritti e la dignità per noi e le nostre famiglie.

03-07-2017

info@trasportiinlotta.it