

Una proposta ragionata sul rinnovo dell'accordo nazionale degli Autisti e magazzinieri

LO STATO DEI CONTI UPS. Sulla base delle informazioni che abbiamo: approfondimento della crisi economica in arrivo, possibile Brexit, scelte specifiche della multinazionale come la riapertura di centri propri o agenzie togliendole a SDA ecc ... anche in mancanza di dati certi sull'andamento economico del flusso delle merci nei depositi tutti, prendiamo per buono l'andamento indicato dal responsabile delle Relazioni sindacali che descrive un'attività poco al di sotto dello standard, con un calo per la perdita quasi totale di Amazon compensata comunque da un volume rientrato da SDA e dai clienti che danno fiducia al marchio UPS. Problemi temporanei con alcuni grandi marchi (Zalando, Fendi, Gucci ecc..) che non pagano le fatture ed UPS senza timore, sospende il servizio!

A questo aggiungiamo **l'avanzata di un modello aziendale volto al recupero di alcune aree sensibili ai profitti** attraverso Agenzia e non più SDA –per l'inefficienza del servizio e perché sotto pressione vertenziale-. La copertura delle aree sono a mio avviso in via di completamento (Novara-Bergamo-Venezia-Piacenza-Carpi) di cui Ancona (filiale) costituisce l'eccezione rispetto alle aperture di agenzia. Questo non per un ruolo strategico nè politico, ma perchè UPS ha un magazzino sin dai tempi della chiusura della Filiale nel 2010 in aeroporto, in disuso o ad uso emergenziale sul lato Est della penisola).

Altro elemento importante negli investimenti strutturali è l'efficienza dei mezzi con la scaffalatura e la porta interna (modello americano), a nostro avviso meglio che gli algoritmi di Amazon perché il cambiamento non è stato così traumatico nelle procedure e nelle abitudini dei drivers, come pure l'automazione nel deposito di Carpi nello smistamento dei pacchi.

La nostra presenza e gli altri sindacati:

dopo lo strappo sul precedente accordo nazionale, sono stati anni di lento recupero della presenza e delle relazioni sindacali fra le diverse componenti e sensibilità. La volontà di tutte le rappresentanze nel costruire una presenza genuinamente unitaria è stato l'elemento valoriale più importante di questi anni. Il tentativo continuo di aggregare i siti Ups è stata una costante ma con poco successo.

Abbiamo provato a rimettere in piedi dei coordinamenti di tutte le rappresentanze e unire tutte le realtà in un unico processo ma non abbiamo trovato il seguito di nessuna struttura territoriale nè nazionale. Certamente non sono mancati accordi territoriali che tenessero conto dell'Accordo Nazionale ma tutto è stato gestito "gelosamente" a livello territoriale non inserendo queste realtà nel network dei delegati del coordinamento, indebolendo il suo ruolo e le sue capacità di attrazione e condivisione di proposte forti per difendere meglio i diritti dei lavoratori.

Non sono mancati strappi importanti determinando anche la fuoriuscita e la crescita di realtà extraconfederali nell'ambito UPS. Questo è un punto che va affrontato perché sono lavoratori come noi anche se hanno una sensibilità diversa.

L'idea di essere maggioritari (ma non troppo) non è motivo per essere esclusivi o autoreferenziali. Possiamo comprendere che come "organizzazione" ci sono problemi politici di relazione ma come lavoratori dobbiamo sempre essere disponibili a costruire una vertenzialità condivisa e non competitiva perché il pericolo della competizione fra sigle è la guerra fra poveri ... come sta avvenendo a Brescia (opinione personale)

Pertanto bisogna togliere di mezzo quegli elementi che giustificano le "lamentele" reciproche di condotte antidemocratiche da parte delle OOSS. Tutte le Rsa/Rsu andrebbero coinvolte nel coordinamento esistente, i lavoratori stessi con la loro maturità e disponibilità possono farlo vivere o distruggerlo!

I rapporti civili di rispetto reciproco sono l'unica garanzia, la contrattazione la via comune per governare i processi e fare gli interessi dei lavoratori ...

NUOVO ACCORDO NAZIONALE

La prima cosa è condividere un progetto a cui fare integrazioni o sostituzioni per un nuovo accordo nazionale. Obiettivo una linea unica e condivisa per un accordo dai contorni larghi ma anche puntuali sui temi comuni.

Innanzitutto nel metodo

Incontri:

- a) Riunioni regionali dove possibile fra le diverse sedi coinvolgendo anche le Agenzie
- b) Riunione nazionale di tutte la realtà UPS
- c) Assemblee con i lavoratori per il lancio della trattativa e consultazione nel proseguo della trattativa

Proposte

Alle condizioni date secondo noi è necessario fare una proposta che sia razionale ma soprattutto efficace per avere un consenso ampio, che consolidi la presenza sindacale e rivendicativa.

Seguire un metodo inclusivo rivolto a tutti i lavoratori della filiera senza distinzioni.

Certamente non possiamo che partire dall'accordo sottoscritto (Aprile 2016) e rivederlo ma soprattutto concordare sulle cose che più ci hanno diviso: **livello, orario, normative.**

LIVELLO: il 3S

Il 3S per noi dissenzienti dell'accordo è stato (ed è) un elemento distintivo che le OOSS confederali non hanno saputo valorizzare nel primo rinnovo di questo accordo e che poi si sono bruciati con l'ultimo rinnovo di CCNL.

Nell'accordo del 2016 c'è un richiamo al 3S ma nulla si è fatto per raggiungerlo concretamente e con la situazione attuale del settore è da capire quanta

propulsione può avere una rivendicazione del genere in questa trattativa e fra i lavoratori di UPS. Pertanto due punti andrebbero toccati:

- Riduzione del periodo dal 4S al 3
- Definizione di una procedura condivisa per il 3S

Il problema: il CCNL di fatto non riconosce al Driver dei furgoni il 3S. Sia chiaro nel CCNL oggi ha il 3S (A-B-C-) chi ha patente "C" e soprattutto fa le 47 ore, pertanto non aiuta al nostro obiettivo!

Su questo dobbiamo decidere cosa fare! Abbiamo dalla nostra:

- a) Delle realtà dove si è conquistato il 3S
- b) un accordo nazionale che lo prevede in casi specifici su cui però bisogna accordarsi
- c) la nostra attività è di una professionalità specifica come corriere express che dovremmo insistere nel renderlo professionalmente riconosciuto.

Proposta alternativa allo scontro diretto è

- accettare dopo un periodo formativo e relative verifiche su alcuni parametri condivisi, il consolidamento al livello D2 e il differenziale con il valore del 3S nella parte alta in modo che maturino tutti gli istituti retributivi e contributivi

ORARIO:

Le 39 ore sono state il cardine delle nostre rivendicazioni di 2 anni fa ma non hanno retto. Diverse società hanno le 44 come da CCNL per accedere al secondo livello di contrattazione come pure non mancano lavoratori che lo vorrebbero perché se da un lato pochi fanno veramente le 39 ore settimanali di regola, poi:

- a) C'è un problema di salario ed è il modo più semplice per realizzarlo ... lavorare di più
- b) C'è una volontà della committenza nello sfruttare al meglio la professionalità acquisita dai lavoratori imponendo agli autisti le 44 ore di regola.

Pertanto concedere le 44 ore per noi significa fare violenza alla nostra vita, alla nostra salute e sicurezza e il fatto che il CCNL ci ha ulteriormente creato problemi perché si può accedere alla contrattazione di secondo livello (premio di produzione) solo se si fanno le 44 ore!!! (art. 11 quinques) è un grosso limite in mancanza di rapporti di forza favorevoli.

Se queste sono le condizioni dobbiamo modulare diversamente le 44 ore

- a) Indicare l'orario normale 44 e non in regime di flessibilità perché il mancato raggiungimento della 44° (quarantaquattresima ora) non fa scattare la maggiorazione prevista dall'accordo nazionale UPS
- b) In caso di calo di volume bisogna inserire una clausola per il ritorno alle 39 e la distribuzione del lavoro fra tutti, unica condizione *sine qua non* per non lasciare nessuno a casa. Rotazione, volontarietà e mantenimento di almeno alcuni degli elementi fissi es. ticket previste dall'accordo di aprile 2016

Ma la proposta forte di questo accordo è di natura sociale e sanitaria cioè avere **in cambio delle 44 ore la maturazione di 6 giorni annui** (come i Rimol per chi fa le 39 ore) **per sottoporsi ogni 2 mesi ad attività fisioterapica** in merito alle problematiche muscolo scheletriche del rachide/ cervicale in strutture convenzionate con un ente (welfare aziendale), in una logica di vera sanità integrativa e non sostitutiva del servizio sanitario nazionale visto la particolarità dell'attività degli autisti ma anche dei magazzinieri.

TRASFERITA:

il tema deve essere affrontato e condiviso con tutti i lavoratori per essere meglio compreso! Esso rappresenta una modalità di recupero salariale – che attutisce il mancato salario convenzionale che di fatto non aumenta perché gli aumenti salariali sono risibili ma questo strumento abusato diventa illegittimo e contestabile dall'agenzia dell'entrate. È necessario un chiarimento generale sul tema e come questa voce può essere oggetto di contrattazione.

FRANCHIGIE

Con il nuovo CCNL abbiamo registrato un aumento esponenziale delle franchigie – altra debacle contrattuale-. Le imprese, con accordi con le assicurazioni, per pagare meno premio scaricano tutto sui lavoratori aumentando le franchigie contro furti ed incidenti. Questo mette a rischio la tranquillità dei lavoratori pertanto sarebbe bene adottare un **modello premiante come adottato in DHL Milano** (non ne conosciamo altre) in cui il lavoratore versa una quota fissa per 12 mesi e alla fine dell'anno si recupera la cifra per intero con una maggiorazione da concordare come elemento premiante per non aver avuto incidenti ...

SPECIFICITA' MONDO AUTISTI

Altro tema molto sentito dagli autisti sono **ritiro patente- incidenti**

Ben poche sono le aziende terze che versano la loro quota di 10 euro mensili nei piani sanitari integrativi, pertanto fare accordi affinché destinino tale quota ad un ente mutualistico es. **Cesare Pozzo** per ottenere l'insieme delle protezioni compresa quelle sopra elencate. Es. [ritiro patente e non solo](#).

PDR

Altro tema centrale è definire visto le 44 ore settimanali richieste un ambito in cui modellare un **premio di risultato sul modello dei diretti** o comunque con le specificità per avere all'interno di un processo di contrattazione di secondo livello una premialità certa e condivisa.

Altri punti

- riconoscimento delle malattie

- rilevazione della presenza
- banca ore (pagamento della maggiorazioni delle ore lavorate e accantonamento delle stesse da recuperare nei periodi di calo del lavoro)
- superare il modello cooperativo per costruire aggregati societari.
- Inserire altre figure nella contrattazione: co - driver e rider

Sugli Appalti:

Migliorare le condizioni e le regole di cambio di appalti. Merito nostro e delle OOSS ma anche attenzione della controparte, i cambi di appalto seppur lenti e spesso solo formali non hanno generato traumi come in altre società competitor di UPS.

Dobbiamo però chiedere ad UPS alcuni dati per capire come si è ricomposto il quadro del mondo UPS in questi anni dato che il circuito UPS sembra essere legato a ad alcune strutture di riferimento che ritroviamo in più filiali ed Agenzie.

- Quante società sono cambiate dal 2016 ad oggi anche solo nel nome?
- In quante realtà sono presenti un consorzio e due società ad esse collegate come da accordo? ... o meglio avere una planimetria delle filiali e della sua filiera
- Quante società hanno il rilevatore delle presenze?
- Verifica accordo livelli del 29 settembre (Roma-Torino-Vicenza)
- superare il modello cooperativo per favorire aggregati societari.

Punti di riferimento :

[accordo aprile 2016](#)

[verbale d'incontro giugno 2016](#)

[accordo Settembre 2016](#)

SUI MAGAZZINIERI:

A temi standard come i livelli, le professionalità acquisite, le anzianità di sito maturate negli anni, abbiamo anche :

- come fare crescere la professionalità acquisita nel livello
- problema cooperative e consorzi
- salute e sicurezza
- produttività: come controllare e valorizzare con il Premio di risultato
- flessibilità alle richieste aziendali e del committente.

Milano 10-03-2019

Le Rsu-Rsa di UPS Milano