

RESOCONTO ATTIVO REGIONALE LOMBARDIA

UPS E FILIERA

11 MARZO 2019

Lunedì 11 Marzo si è tenuto presso la Filt Cgil l'Attivo delle RSA/RSU diretti e indiretti di UPS in Lombardia.

Negli ultimi due anni il lavoro svolto quotidianamente sul nostro territorio ci ha portato ad una crescita della nostra rappresentanza e ci ha permesso di strutturarci anche in siti dove la presenza sindacale era ridotta. Oltre a Milano che vede una fitta rete di RSA e RLS con un buon livello di preparazione e un cospicuo numero di iscritti, ora la Filt rappresenta la quasi totalità di Drivers della filiale di Como (circa 70) e più del 50% dei Drivers di Brescia, unico impianto Lombardo dove si riscontra una presenza aggressiva del SiCobas protagonista di diversi scioperi negli ultimi mesi che non han portato però concreti risultati per i lavoratori.

Alla discussione hanno partecipato le RSA della filiera degli impianti di Como, Brescia e Milano oltre alle RSU dei dipendenti diretti UPS di Milano e una delegazione di nuovi iscritti del magazzino UPS di Milano, storicamente impermeabile alla sindacalizzazione.

L'attivo ha avuto lo scopo di fare il punto sulla situazione delle varie filiali, verificare l'Applicazione piena dell'Accordo Nazionale UPS dell'Aprile 2016 e iniziare una discussione sul rinnovo dell'Accordo Nazionale con particolare attenzione alle novità introdotte dal rinnovo Contrattuale del Dicembre 2017 e alle esigenze e richieste emerse dalle ultime assemblee fatte nelle varie filiali e aziende.

La prima parte dell'Attivo ha avuto carattere formativo e seminariale sul CCNL e disposizioni di Legge. Nella seconda parte della giornata si è aperta la discussione atta a raccogliere spunti, proposte e criticità da portare all'attenzione della Filt Nazionale per la costruzione condivisa di una linea di indirizzo per arrivare al rinnovo degli Accordi Nazionali in essere.

Le RSA di Milano coadiuvate dalle RSU dei diretti di Milano, avevano elaborato autonomamente un documento contenente spunti di riflessione che sono stati discussi, rielaborati e ridimensionati in un'ottica di piena condivisione con tutti i partecipanti.

Riconoscendo il buon lavoro fatto insieme alla Filt Milano e Lombardia negli ultimi anni, se pur con momenti di divergenza e acceso confronto, si è convenuto su alcuni temi specifici che possano servire come spunti di analisi ed esser messi a fattor comune nel confronto Nazionale interno alla Filt in attesa della riapertura delle trattative nazionali con il Committente.

- **LIVELLO:** il CCNL ha riconosciuto nel G1 il livello di inquadramento dei Drivers e suddiviso la scala parametrica in personale di Terra (numeri) e Viaggiante (lettere). Tuttavia gli Accordi Nazionali e Territoriali fatti ci hanno permesso di ottenere un inquadramento superiore giustificato dall'alta professionalità dei Corrieri UPS e dalle complicate procedure di esercizio.

Una prima ipotesi uscita dal dibattito e subito bocciata è stata quella di convergere sul livello G1 congelando la differenza retributiva sull'attuale livello 3 (3s in qualche Azienda per Accordi Territoriali) in un Superminimo non assorbibile. Questa opzione farebbe venire meno il discorso della professionalità, eliminerebbe parte delle conquiste fatte in questi anni e porrebbe il problema sui nuovi assunti e sui percorsi di crescita.

E' emersa altresì la difficoltà che si avrebbe a sostenere il passaggio al 3s per tutti (come da ipotesi contenuta nell'Accordo Nazionale) sia per sostenibilità economica e sia per i nuovi assetti del CCNL.

Analizzando la scala parametrica del personale viaggiante un ragionamento si è aperto sul livello D2, unico livello oltre al G1 e H1 che non prevede le 47 ore settimanali ma le 39 (estendibili con Accordo). Il livello D2 si porterebbe dietro un mantenimento della retribuzione in linea con il livello 3 con mezzo punto di parametro in più al termine di questa vigenza contrattuale (128 livello 3 / 128,5 livello D2). In più, mantenendosi sulla scala parametrica del personale viaggiante non si porrebbero problemi sull'utilizzo della Trasferta che dovrebbe essere consolidata a 16 euro/giorno, in linea con la situazione in essere in tutte le Filiali della Lombardia.

Il problema del livello D2 è che in Declaratoria si parla di Cronotachigrafo e Patente C, elementi che possono essere aggirati e/o superati solo da una discussione Nazionale.

Lo schema potrebbe essere quello di prevedere un livello di ingresso al G1 e il passaggio al D2 dopo 24 mesi secondo lo schema già oggi in vigore provando ad accorciare i tempi di permanenza al G1 e la progressione della Trasferta.

Le RSA chiedono il riconoscimento di un quantum da definire, anche sotto una specifica Indennità, per quei Drivers che operano nella filiera UPS di molti anni.

- **PDR:** per sopperire al mancato passaggio al livello 3s, per avvicinare sempre di più il mondo dei Diretti con quello degli Indiretti e nell'ottica di un salto di qualità sia nell'Azione sindacale che nella cultura dei lavoratori, si è proposto di prevedere la possibilità di inserire in un eventuale Accordo Nazionale un PDR per la Filiera UPS.

Abbiamo riportato all'Attivo il percorso svolto sull'impianto di Brescia dove abbiamo iniziato a Dicembre 2018 un percorso atto alla sottoscrizione di un Accordo di PDR 2019 (**Accordo firmato il giorno 12 Marzo 2019 con un valore di Goal di 800 euro**).

Abbiamo discusso i parametri sui quali il PDR dovrebbe essere indirizzato ed alle modalità di erogazione. La discussione ha prodotto i seguenti indirizzi:

-parametri : produttività, assenteismo, qualità

-goal raggiungibili e discussi territorialmente

-produttività per zona concordata con RSA

E' nostra intenzione proseguire territorialmente il percorso fatto a Brescia che ha trovato positivo riscontro tra RSA e lavoratori e ci sta permettendo di guadagnare ulteriore terreno sul Sindacato Autonomo.

- **ORARIO DI LAVORO:** prendendo atto che le 44 ore settimanali per i Drivers sono uno sviluppo orario oramai consolidato quasi ovunque, si è ragionato in maniera aperta e "laica" sulle possibilità che il CCNL ci da e sulle esigenze di lavoratori e Aziende.

Almeno 2 Società operanti a Milano non si sono dimostrate interessate alle 44 ore settimanali e hanno sottoscritto Accordi con le 39 ore + il Ticket facendo prevalentemente servizi all'interno del Comune. Le RSA/RSU hanno pensato alla possibilità di prevedere due regimi di orario possibili, entrambi adottabili dalle Società secondo le Zone assegnate e, nel caso di doppio regime, la possibilità per i lavoratori di ruotare sulle Zone e avere periodi a 44ore e periodi a 39ore.

Le 44ore prevederebbero la Trasferta, le 39ore il Ticket elettronico da 7euro.

Il regime a 39ore potrebbe essere utilizzato anche in caso di cali di attività per evitare esuberi, smaltimento ferie e altri interventi penalizzanti per i lavoratori.

- **SALUTE e SICUREZZA:** tutti le RSA/RSU chiedono di inserire, dove non ancora presenti, le integrazioni su malattia e infortunio dal primo giorno di assenza. Ancora di più si è posta l'attenzione sul lavoro di Drivers e Magazzinieri e l'usura che questo comporta, oltre che i problemi legati ai punti della patente o al suo ritiro. La proposta emersa è quella di prevedere forme di Sanità Integrativa uguali per tutti e di intervenire sugli strumenti Contrattuali (Sanilog) per poter prevedere specifiche per i Drivers su punti patente, ritiro patente e più in generale per visite e cure fisiatriche e ortopediche (sul modello previsto dalla Mutua Cesare Pozzo).

- **MAGAZZINIERI:** è necessario fare passi in avanti sui Magazzinieri della filiera, fino ad ora forse poco considerati nella nostra azione sindacale. Riteniamo che i tempi siano maturi per affrontare la discussione con UPS anche sul piano Nazionale, anche alla luce dei problemi che il Committente sta affrontando presso l'Hub di Bologna con il Sindacato Autonomo.

Dopo aver ascoltato i magazzinieri presenti all'Attivo e le mansioni da loro svolte si è proposto di chiedere a UPS il superamento del 6J prevedendo il 6s come livello di ingresso con la possibilità nel tempo di passaggio a 5°livello e per specifiche mansioni al 4°. Per gli addetti di Dogana dovrebbe esser previsto da subito il livello 4.

Anche per i magazzinieri dovrebbe esser previsto il Ticket, la Sanità integrativa e il PDR.

E' necessario come fatto per i Drivers mettere regole sulla filiera dei magazzinieri (abbiamo scoperto che a Milano molti lavoratori hanno in essere due rapporti di lavoro part time con due diverse Coop. dello stesso Gruppo e svolgono il primo rapporto di lavoro la mattina e il secondo la sera...).

- **ALTRO:** nell'ottica dell'elevata professionalità dei Drivers UPS, RSA e RSU ritengono di doversi fare carico della responsabilità della Cassa con il riconoscimento dell'Indennità di Maneggio Denaro, pur consapevoli di quanto contrattualmente previsto.

Si ritiene necessario normare la figura del Co-Driver prevedendo specifici Accordi per il riconoscimento di livello e trasferta ove sia l'unica mansione e del loro trattamento in presenza di polimansione (magazziniere e co-Driver).

E' emerso altresì che in alcune filiali i Drivers si prestano a svolgere attività di “nasto”/magazzino per un paio d'ore prima di salire sul furgone. In molti casi queste attività non sono conteggiate nell'orario di lavoro e retribuite con forme di grigio se non nero. Ci si pone il problema di come intervenire senza danneggiare i lavoratori coinvolti.

Tutto quanto emerso viene messo a disposizione del confronto interno alla Filt per trovare punti di convergenza e una Piattaforma condivisa con le altre realtà regionali per arrivare nel più breve tempo possibile al rinnovo dell'Accordo Nazionale UPS convinti che lo stesso possa dare spunti importanti anche per la Piattaforma di rinnovo del CCNL.

Il Segretario Filt Cgil Lombardia

Emanuele Barosselli