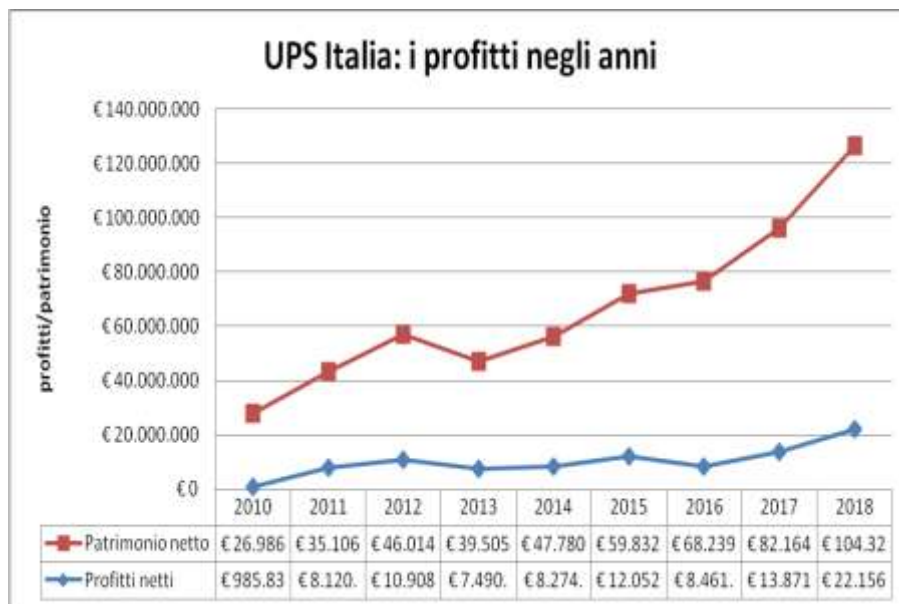


UPS consolida la sua presenza nonostante la crisi incipiente. ma per i lavoratori quali sono le prospettive?

Come è stato il 2018 e come andrà a finire questo anno economico 2019?

Nel vortice dell'economia internazionale - guerre commerciali (dazi, via della Seta, Brexit)- e di una stagnante economia nazionale dello zero virgola ... il settore logistico non può non risentirne. Ma il comparto resta dinamico e pieno di trasformazioni che le multinazionali stanno sostenendo per una competizione sempre più agguerrita.

UPS uno dei leader di questo processo dispensa dati rassicuranti sul suo consolidamento finanziario, sui nuovi traguardi organizzativi e gestionali. Sfogliando i dati Pubblicati sul bilancio



2018, anche se si registra un'inversione dei volumi, che si contraggono (3,7%), i guadagni aumentano! Questo grazie ad una oculata amministrazione e ad un impegno di tutto il personale che suo malgrado, non ha visto neanche le briciole dei clamorosi risultati raggiunti! Il patrimonio netto ha raggiunto con l'ultimo bilancio il valore di oltre 104 milioni di Euro e Ventidue-milioni-cento cinquantaseimila e spiccioli -

22.156,092 euro- utili netti, il più alto dei 30 anni di UPS in Italia.

Come gli stessi **analisti UPS dichiarano**, gli azionisti quest'anno hanno motivo per rallegrarsi, i dividendi sono stati di **3,2 miliardi di dollari**, con un aumento del 10% per azione, rispetto all'anno precedente: **0,96 centesimi per azione**, il valore massimo dal 2000.

Ups modella il suo futuro con le innovazioni: negli Usa, Ups ha ottenuto la licenza per fare consegne con i droni, avviata anche la [sperimentazione della guida autonoma per i camion](#), rimodulata la rete per aggredire il mercato con il servizio di consegne e ritiri 7/7 dal 2 gennaio 2020. Un enorme dinamismo che stride con la vita reale di chi fa grande UPS.

Gli impiegati diretti UPS con l'applicazione del nuovo accordo **PDR** hanno raggiunto un premio di 640 euro/anno per il suo valore massimo -ancora sotto i livelli dei maggiori competitori- e comunque distribuito non in modo uniforme perché legato alla presenza nell'anno del singolo lavoratore, quindi briciole se messe a confronto con i guadagni! Anzi, quel flebile aumento del costo del lavoro è frutto degli aumenti contrattuali di settore. Una riduzione degli accantonamenti per le quote di 13° e 14° per il turnover, e una riduzione delle quote di premio "discrezionale individuale", il tutto nonostante l'aumento dei dipendenti del 2%. Insomma la "community" dei lavoratori UPSers sembra essere in fondo solo parte dell'arredamento aziendale. UPS drena risorse alle sue maestranze per garantire ottimi risultati ad azionisti e management, questa è la dura verità. Ma questi dati non spiegano tutto. Al processo di compressione salariale si aggiunge il processo di depauperamento professionale per

delocalizzazioni delle attività e/o mancate assunzioni (es. Call Center, parte dell'Amministrazione) che alla lunga ricadranno sulla qualità del servizio, la fidelizzazione del personale e dei clienti. Insomma, Ups sembra più attenta alla velocità dell'incasso che alla qualità del servizio dato.

E poi ci sono gli **esclusi**, coloro che neanche sono considerati "Upsers", coloro che eseguono alla lettera le procedure UPS, portano mezzi con lo stemma della compagnia ed indossano i colori della committente. Lavoratori recintati in modelli contrattuali come consorzi, cooperative ed agenzie utili a comprimere i loro stipendi, a subire ricatti e il non rispetto dei loro diritti.

Solo negli ultimi anni siamo riusciti a migliorare le loro condizioni ma non basta!. Prima della sindacalizzazione i lavoratori erano abituati a convivere con l'ingiustizia, oggi, con il crescere della coscienza pretendono il rispetto!

DICIAMO BASTA alle ore lavorate e non pagate, agli stipendi in ritardo o non pagati affatto, ai diritti non rispettati, ai frequenti cambi societari e agli inevitabili conflitti per il recupero delle differenze retributive compresi i TFR. Vogliamo divise e cambi stagionali, malattie pagate, tutele sanitarie e legali per le nostre mansioni, più sicurezza nei magazzini, tecnologia non solo per i cataloghi pubblicitari. Vogliamo tornare a casa non con le schiene rotte o non tornare affatto!

UPS sostiene che per dare questi diritti sono inevitabili aumenti dei costi pertanto chiede di farlo con "equilibrio" per non andare fuori mercato quindi con gradualità! Al di là, che i "costi" per gli adeguamenti non sono confrontabili con quanto i lavoratori hanno perso in questi anni -cosa difficile da recuperare completamente - Il problema vero sono i continui tentativi dei fornitori di non rispettare gli accordi contrattuali presi e per questo il continuo stillicidio di "micro" conflitti aziendali e di deposito. Così è stato nei maggiori depositi di cui Milano, dove il conflitto sembra non finire mai perchè gli stipendi non sono regolari e se lo sono non mancano le sorprese: "penali", veri e propri "storni" per le imprese, lo stillicidio di contestazioni disciplinari non tutte giustificabili, politiche occupazionali con il fine di tenere basso il costo del lavoro deprimendo la professionalità e annichilendo la continuità del lavoro.

A quasi dieci anni dal primo accordo nazionale ([8 marzo 2010](#)), molte sono ancora le cose da fare. Un piccolo ma significativo passo in avanti è stato fatto con l'incontro nazionale sugli indiretti dell' 08-10-2019 dove sono stati riconosciuti i limiti degli accordi precedenti in particolare: il mancato superamento dell'eccessiva parcellizzazione delle società fornitrici, la lentezza dell'intervento del Committente verso le società non in linea con il CCNL e gli accordi presi.

Come movimento sindacale di Milano, siamo fiduciosi: l'accelerazione data con la calendarizzazione degli incontri (Novembre); l'ampliamento della platea dei beneficiari: Magazzinieri e Agenzie, la determinazione di regole certe per superare le discriminazioni di trattamento fra diretti ed indiretti, Il voler rendere la "sicurezza sul lavoro" una risorsa e non un costo! Sono le basi per avere quei diritti che tutti i lavoratori pretendono. Certamente il percorso indicato, a nostro avviso, è utile anche se tortuoso. soluzioni efficaci e durature esistono e sono anche alla portate della nostra UPS, si chiamano *internalizzazioni delle attività*. Ma cosa sta a cuore UPS, la professionalità, la qualità del servizio, una civile convivenza dove a prevalere siano le regole condivise oppure i facili profitti?

Uniti si vince

Milano 18-10-2019

Le rappresentanze sindacali FILT-CGIL Milano