

Disdetta accordo Ferie, Rol, Rimol:

## Ad un passo dall' accordo?

Disdettato l'accordo da parte della direzione aziendale sulle Ferie (26 settembre 2012) abbiamo assistito ad un silenzio irragionevole da parte delle OOSS nazionali e territoriali ma anche ad azioni poco trasparenti e condivise da parte della direzione aziendale. I nostri solleciti alle OOSS nazionali e poi al regionale (Lombardia) non hanno prodotto alcuna iniziativa ... ne prendiamo atto!

Le nostre osservazioni sono state chiare, la nostra volontà pure, le assemblee svolte a settembre hanno indicato la volontà dei lavoratori: raggiungere un accordo capace di dare certezza nella fruizione di tale diritto ma anche mantenere quell' autonomia di pianificazione conquistata con l'accordo precedente dopo 20 anni di conflitti. Non neghiamo che l'accordo del 2008 avrebbe avuto bisogno di una "manutenzione" ... ma nell'attuale fase, diventa fondamentale difendere ad ogni costo il modello sottoscritto nel 2008 ed in particolare i Rol frazionati ad ore o frazione di esso, i cosiddetti "Rol di emergenza".

Rimandiamo al materiale precedentemente pubblicato per i particolari

<http://www.trasportiinlotta.it/UPS2012/FerieRolRimol/legendaFerie.htm>

Improvvisamente a fine anno 2012 abbiamo assistito ad una accelerazione della discussione. In mancanza di risposte da parte delle strutture sindacali Nazionali e regionali le RSU ed RSA Ups lombarde hanno discusso una piattaforma unitaria capace di affrontare al meglio la tematica in corso.

Unica nostra discriminante più volte indicata nei testi prodotti e verbalmente espressi all'impresa è avere la garanzia di un "monitoraggio" dell'accordo.

I temi in discussione per una trattativa sono:

- Il mantenimento delle modalità di fruizione delle Ferie, Rol e Rimol come già in essere, comunemente condiviso tra le parti.
- Il porre in capo del lavoratore la responsabilità della fruizione del Rimol, comporta che la mancata richiesta della fruizione del Rimol entro il bimestre, determina la **perdita del Rimol del bimestre stesso**.

Seppur non convinti del "ribaltamento" della fruizione, che diventa obbligatoria, a totale responsabilità del dipendente, le nostre posizioni sono state alquanto "moderate" e non ostative al processo che si andava a costruire nella interlocuzione in sede, pur non conoscendo i particolari della bozza della proposta aziendale.

### **21 Dicembre 2012, precipitazione della discussione,**

Al primo incontro formale sul tema, l'azienda presenta una bozza che aveva il pregio - a detta dell'impresa- di una firma già concordata con le RSA e FILT di Venezia. Pertanto qualcuno senza consultare la struttura nazionale, né le altre strutture di base, aveva già fatto il grande passo!

Questo ha complicato la nostra posizione perché l'accordo sottoscritto a Venezia è a nostro avviso peggiorativo nelle seppur minime considerazioni finora fatte dalle Rsu di Milano e Vimodrone.

Aggregandoci ad una bozza proposta della Rsa di Bergamo che indicava:

- pianificazione entro i 10 giorni del bimestre, nell'accordo di Venezia questi tempi per la pianificazione bimensile venivano accorciati ... sono diventati 5 ! una condizione peggiore dello stesso accordo 2008 che indicava 7 gg per la schedulazione del rimol
- nel nuovo accordo non viene indicato un numero di giorni per la conferma da parte aziendale del Rimol pianificato (nel precedente accordo era entro il 15° giorno del bimestre).
- non viene indicata nessuna clausola di salvaguardia e di monitoraggio sui Rimol non effettuati.

Pensiamo che l'accordo così sottoscritto non sia estensibile alle nostre unità produttive !.

Come già espresso al tavolo siamo per un accordo giusto, un arretramento è del tutto improponibile!

Non rifiutiamo per gli interessi che vogliamo salvaguardare lo spirito dell'accordo: responsabilizzare il lavoratore a fruire i permessi Rimol, ma non accettiamo che sia l'impresa a decidere quando e come farli come pure eventualmente occultarli ... pertanto proponiamo che un accordo potrà essere sottoscritto alle seguenti condizioni:

- una data certa per il lavoratore (presentazione Rimol) come per l'azienda (conferma Rimol). Resta inteso che per le rappresentanze la seconda è imprescindibile.
- Monitoraggio dell'accordo nei diversi dipartimenti il cui scopo è rendere certa la fruizione e non aleatoria la richiesta di Rimol del dipendente.

Invitiamo pertanto l'impresa ad esprimere una propria valutazione alle considerazioni poste per avere una chiara proposta da presentare alle assemblee che saranno effettuate nei prossimi giorni

10-01-2013

RSU UPS Milano e Vimodrone