

## COMUNICAZIONE SINDACALE AI LAVORATORI DI MILANO E PESCHIERA

Cara/o collega trasferito,

caro/a collega che invece hai sentito voci in merito al trasferimento...

Concluso il percorso di consultazione sindacale in merito al trasferimento di Peschiera, si è dato inizio alla circolazione di "voci" e "libere" interpretazioni in merito alla conduzione sindacale sul trasferimento a Peschiera dei Dep. F&A e OSPG.

Bello o brutto che sia questo esame congiunto, è giusto esprimere giudizi - il "gossip" è parte della vita quotidiana, in particolar modo fra gli impiegati- ma "a volte" quando non sono presenti i soggetti che direttamente hanno condotto la trattativa si scatenano vere e proprie fantasie per alimentare false leggende!

Scripta manent!

Qui, voglio mettere in chiaro "per futura memoria" che non siamo disponibili ad essere associati a chi fa del sindacato facile bersaglio populista (alla Renzi) né essere "impallinati" come quelli che usano il sindacato per interessi personali, siamo sempre stati trasparenti e tale vogliamo essere considerati.

Chi ha cose da dire sulla conduzione dell'esame congiunto ci metta la faccia!

Impegno, onorabilità e serietà sono elementi intrinseci del nostro agire quotidiano e di questo siamo molto orgogliosi e sensibili perché il nostro intento è rappresentare la parte migliore della società. Certamente si possono compiere errori e per questo ci assumiamo tutte le responsabilità di fronte ai lavoratori nelle assemblee, ma infangare il nostro operato, NO, noi NON ci stiamo!

Mettiamo in chiaro alcuni punti fermi per comprendere i termini del confronto fatto con la direzione aziendale sul trasferimento in modo tale da evitare raffazzonate analisi che hanno il fine di scaricare le responsabilità di inique scelte aziendali su chi non ne è stato mai d'accordo!

- 1) Sul trasferimento da Milano a Peschiera non c'è stato un accordo fra le parti ma un esame congiunto ( Art.7 comma 4 del CCNL). Questo è stato esperito e la stesura rispecchia quanto discusso. Per chi non è avvezzo al termine e non si fida della spiegazione data può [consultare il vocabolario](#). Comunque non è stata una trattativa ma un tentativo di fare valere delle ragioni che non sono proprie di chi ha deciso di trasferire 72 persone a Peschiera B. le cui ragioni a noi -per il momento- restano oscure e/o insensate. Unica cosa ai più poco significativa è che restiamo tutti sotto un unico tetto ... Ups Milano!
- 2) Il trasferimento ha causato dei costi aggiuntivi ad una parte seppur minima dei lavoratori, l'azienda non volendo fare "discriminazione" non ha voluto dare nessun contributo, tranne qualche pasticcino (brownies e brioches ) ed un paio di caffè alla macchinetta ...
- 3) Riguardo al ticket dato a tutti i trasferiti ed anche in misura ridotta a tutti i Part time compreso quelli che fanno pausa pranzo in azienda, diciamo:

- a. a chi avrebbe voluto un sindacato forte e capace di firmare un vero accordo migliorativo, di ricordare che seppur vero che in 10 giorni si è fatta una rivoluzione ( Jhon Reed) ci sono voluti decenni per la sua preparazione e qui in Ups la cosa è ben diversa. Sono sempre disponibile ad arruolare chi si vuole preparare. Il punto è che oltre ai rapporti di forza anche l'oggetto dell'incontro non l'avrebbe permesso.
- b. Come spiegato in assemblea, non potevamo fare un accordo a se stante sui Ticket perché come scritto nel [2013](#) , ribadito nell'aprile del [2014](#) e il 23 luglio [2014](#), la materia ( Ticket) non riguarda solo una decina di lavoratori di Milano ma è oggetto di trattativa nazionale! Quindi tutti i dipendenti Ups che non hanno ticket... e sono veramente tanti!. Pertanto l'azienda ha usato una regola esistente in un'altra filiale per creare "un'insensata" disciplina dei ticket (PT con pausa pranzo, con un ticket di 2,5 euro uguale ai Pt senza pausa pranzo diversamente dai FT che invece hanno un ticket di 5 euro)
- c. Che sia una cosa illogica quanto scritto sopra è indubbio, il fatto che l'impresa non ha voluto tirare fuori la differenza di 15 euro al giorno per le 7 persone coinvolte non è responsabilità delle rappresentanze sindacali e dovrebbe fare riflettere tutti con chi si ha a che fare e il ruolo che giocano i soggetti in campo! Ricordo i milioni di euro di profitti e di dividendi che sono andati nelle loro tasche e per voi mi ripeto, qualche pasticcino ed un caffè per addolcire la vita ...

Questo spiega l'iniziativa di sponsorizzare la richiesta per i PT con pausa pranzo, di chiedere il PT continuato. Con questa proposta non immaginavo che si alzassero dei polveroni per nascondere le vere responsabilità della negazione al part-time continuato. L'azienda negli anni ha consolidato una verità che non trova conferme se non nell'aver piegato le norme ai propri interessi. La cosa è decisamente irritante perché l'assenso al PT di 6 ore con pausa pranzo è stato ottenuto giocando sulla buona fede del lavoratore.

*Il D. Lgs. n. 66 del 2003, che regola l'orario di lavoro, prevede all'art. 8, in tema di pause di lavoro, che "1. qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa..*

Pertanto chi ha avuto informazioni sull'obbligatorietà della pausa pranzo per il PT di 6 ore ha ricevuto una informativa distorta se non falsa! Se ci sono fatti, testimoni, denunciateli! Caro lavoratore se vuoi fare i tuoi interessi e non seguire la corrente, le propagande del giorno ... formati, studia e avrai modo di distinguere non solo il bianco e il nero ma anche le varie sfumature di grigio ...

*La prima cosa che deve fare un lavoratore che vuole collaborare alla liberazione della sua classe è di non lasciare che siano altri a pensare per lui" J.Dietzgen*

20-10-2014

Rsu Ups Milano/Peschiera