

# Bilancio UPS Italia 2010: 27.000.000,00 euro di profitti lordi ... e ai lavoratori ?

Nessuno si sarebbe mai aspettato che la UPS aprisse una trattativa con le sue maestranze sul *Premio di Risultato* (PDR) dopo una presenza ormai ventennale sul territorio italiano. L'ultimo contratto integrativo (ed unico) è del 1988 che eroga un premio aziendale di circa 150 euro. Nel 1997, i lavoratori Ups, come tutti i lavoratori del settore merci della sola Lombardia hanno contrattato con le controparti un premio regionale - comunque legato ai risultati aziendali- di altri 400 /416euro annui .

Oggi, la direzione UPS ha chiesto di discutere una sua proposta, di PDR nazionale.

In poco tempo è partita una discussione su questo tema con il sostegno delle OOSS territoriali e Nazionali che oggi ha raggiunto un punto di svolta.

**Base di partenza** per quanto ci riguarda è certamente il superamento di una iniqua condizione dei lavoratori Ups durata oltre 20 anni, *una vera e propria "gabbia salariale" che ha condannato i lavoratori fuori della Lombardia a percepire un premio aziendale decisamente insufficiente* (150 Euro annuo rispetto agli oltre 500 della Lombardia). Anche se sono diverse le opinioni in campo su come raggiungere l'unificazione salariale, le Rsu/Rsa ritengono centrale sciogliere dei nodi ancora in campo.

**1) Il premio** che l'Azienda intende erogare è di un valore più basso di quello attualmente erogato ai lavoratori della sola regione Lombardia. La generosa UPS concede il premio a tutte le sue maestranze ma a pagarlo sono i lavoratori della Lombardia (70% della forza lavoro complessiva). Inoltre, nel 2010 l'Ups ha registrato oltre **27 milioni di MOL (margine operativo lordo)** quindi utili stratosferici. Potrà sembrare scolastico, ma la proposta aziendale ci sembra alquanto miserevole in questa situazione data.

**2) L'UPS dichiara di impegnarsi** a versare a tutte le filiali (tranne la Lombardia al 100%) il 50% del valore complessivo del premio concordato per il primo anno, per l'anno successivo il relativo 100% della quota nazionale (il cui valore è da verificare!). Anche questa cosa la riteniamo poco giustificata perché le filiali -oltre la Lombardia- costituiscono soltanto il 30% delle maestranze pertanto lo sforzo richiesto non è così affliggente per le casse dell'impresa.

**3) alla solo Lombardia** viene garantita una "clausola di salvaguardia" che pone al riparo le maestranze lombarde da possibili crisi produttive. NOI diciamo NO. Consideriamo poco corretto il perseguire ancora oggi l'idea di una UPS a due velocità.

A queste considerazioni generali ne aggiungiamo altre, anch'esse rilevanti.

il premio proposto dall'azienda viene calcolato facendo interagire dei parametri (**MOL-redditività di bilancio- Produttività, Assenteismo, BQA –qualità del servizio-**) a cui, ad ognuno, vengono assegnati un valore: minimo- medio – massimo. Al di là del peso specifico delle singole voci, poco equilibrate, a nostro avviso questi parametri non sono costruiti in modo che i lavoratori possano controllare, verificare, e soprattutto determinare. Non sono parametri "oggettivi":

➤ **il MOL, nonostante il titolo, nei fatti** e' un valore calcolato da UPS in modo diverso da quello scritto in bilancio!. Seppur siamo coscienti che i numeri sono dei dati costruiti ad immagine e somiglianza della volontà politica aziendale, risulterebbe incomprensibile e poco confrontabile se il dato da loro indicato e' diverso da quello di

Bilancio e poi siamo ancora in attesa di conoscere tali informazioni, come dell'intero Bilancio 2010. In mancanza di questi elementi pensiamo che l'intenzione della Ups non sia fare una trattativa equa ma semplicemente dettare le proprie regole. Dare al MOL – redditività da bilancio- un valore così alto (40%) lo riteniamo una forzatura visto che i lavoratori non sono gli artefici delle strategie di bilancio decisi dalla Corporate, ne dei movimenti di capitali, pertanto ne chiediamo una riduzione del suo peso.

Altra cosa inaccettabile, è l'inserimento di un interruttore ( **SPIN ON/OFF**) che rende nullo una parte del premio (quella riferita al MOL cioè il 40%) in caso di perdita dello stesso per un valore superiore dell'8%. Chiediamo pertanto l'eliminazione dello Spin On/Off o una sua sterilizzazione paragonabile al valore attualmente in essere nel Premio Lombardia (-20%).

- su gli altri parametri, Produttività, Assenteismo e BQA, rileviamo quanto segue:
  - produttività: il parametro di riferimento preso in considerazione per il calcolo del premio non è il volume dei pacchi dell'anno precedente, cosa che tra l'altro non conosciamo, (dal 2007 UPS omette il dato dei volumi dei pacchi movimentati), ma sono quelli preventivati dal management.
  - Assenteismo: siamo in attesa di conoscere tutte le attività che l'azienda in base alla legislazione attuale riconosce come "non assenteismo". Le attuali dichiarazioni di disponibilità a discuterne non le riteniamo sufficienti. Rispetto al valore indicato, l'azienda intende raggiungere un livello che va molto al di là del dato medio nazionale della categoria (5,7%). Il suo obiettivo è quello indicato dalla corporate, 3,5%. (7,7 gg di assenteismo annuo x dipendente). Attualmente il dato medio è di 3,75. Lo si dovrebbe considerare un ottimo dato stando alla competitività italiana invece viene considerata come valore medio.
  - BQA: questo parametro che indica la *qualità* del servizio, pur essendo marginale come quota per la determinazione del premio nel suo insieme, lo riteniamo inadeguato in quanto il raggiungimento della *qualità* non dipende dall'abnegazione del lavoratore, che è sempre massima, ma da scelte di politica aziendale, operative. Parliamo di "procedure" che non sono dettate da "libere interpretazioni" dell'attività da parte del lavoratore ma da disposizioni gerarchiche dei nostri superiori! Di conseguenza se l'obiettivo è la qualità e noi siamo per la qualità del servizio, non riteniamo corretto che a pagare per una disposizione errata sia il semplice lavoratore. Ad ognuno le proprie responsabilità.
- **ULTIMA CONSIDERAZIONE GENERALE**, pensiamo che il premio debba essere distribuito a tutti coloro che costruiscono il risultato finale, anche coloro che lavorano temporaneamente o in forme precarie e non sono in forza al momento della distribuzione del premio.

### **SUL PREMIO**

L'irruzione in campo di un elemento a noi sconosciuto: **27 milioni di euro di profitto lordo** quasi il 100% superiore dell'anno precedente (trend positivo da circa 8 anni) deve fare riflettere sul ruolo e il contributo che danno le maestranze a fare grande UPS e quanto questa azienda fa, per migliorare le condizioni di vita e di lavoro di coloro che considera parte della sua famiglia. Per anni l'azienda con la scusa della crisi (globale e non aziendale) non ha distribuito meriti ai propri dipendenti, negli scorsi ultimi due anni ha realizzato esternalizzazioni di attività amministrative (per garantire maggiori profitti) con esuberanti (circa 40 dipendenti) che per non perdere salario sono stati ricollocati e demansionati in altre filiali, alcune filiali sono state chiuse esternalizzando anche i lavoratori che da decenni lavoravano con noi.... **tutto questo macinando profitti record.**

**Toc Toc, ma quando arriva il nostro turno? Oggi non possiamo avere altri arretramenti. Oggi più di ieri non possiamo accontentarci!** Diversamente domani ci chiederanno di sacrificare la nostra vita per mantenere in vita i loro profitti e i loro lautissimi stipendi!!!.

VERIFICHEREMO IN TRATTATIVA LE PROPOSTE IN CAMPO, NOI FAREMO LE NOSTRE, MA POI, A DECIDERE SARANNO I LAVORATORI.

24-05-2011

RSU-RSA Ups Italia