

Le nostre proposte per un nuovo accordo equo

La situazione politica ed economica del paese si ripercuote sul settore e per ovvie ragioni anche su UPS.

L'accelerazione e la profondità della crisi porta anche le imprese grandi es. SDA ad aprire procedure di mobilità (114 dipendenti) con effetti collaterali anche su UPS a causa di un accordo commerciale fra le due imprese.

Il 18 Settembre, convocati dalla direzione aziendale per un problema di "riequilibrio" dei part-time causa un loro "sbilanciamento" nelle ore mattutine ...

Il risultato di una scelta fatta nel passato da parte dell'impresa che ha assunto una grossa quantità di Part-time che oggi, con il calo dei volumi produce quei problemi di riequilibrio sopra indicati. Ricordiamo che l'orario dei part-time sono rigidi e modificabile se ambo le parti concordano!

Esaurito questo punto l'impresa ha tirato fuori il suo reale motivo di convocazione:

La disdetta unilaterale dell'accordo FERIE,ROL,RIMOL.

Le ragioni dell'impresa:

L'Ufficio del personale disdice l'accordo non per "sua" volontà ma perché ad una lettura "letterale" del CCNL da parte della direzione internazionale si tenta un'interpretazione rigida del CCNL che permetterebbe un abbattimento dei costi che nei fatti (a nostro avviso) non esistono ...

Questa distinzione interna nel management spiega l'artificio e il "no sense" di tutta questa problematica e di riflesso ci pone la necessità di una discussione approfondita fra di noi visto che non pochi sono i lati oscuri.

La direzione aziendale sostiene che UPS con la disdetta dell'accordo non vuole mettere in "mora" l'intero impianto dell'Accordo Ferie, Rol e Rimol ecc.. ma soltanto i RIMOL.

Cosa sono i Rimol?: con la riduzione oraria dalle 40 a 39 ore settimanali -indicata nel CCNL del settore merci - i lavoratori dovrebbero ridurre l'attività di un ora alla settimana. Mentre la cosa potrebbe essere facilmente applicata ai FT (tranne le aree operative) per i PT la riduzione la si dovrebbe applicare in minuti giornalieri o cumuli di minuti settimanali ... di fatto inapplicabile contabilmente, pertanto le imprese compresa la nostra hanno praticato la linea degli accordi, ... supportata anche da scontri importanti (2005 scioperi al Call Center) Nel nostro caso l'accordo ha previsto il cumulo dei minuti che si trasformavano a riposi giornalieri pari a 6 giorni lavorativi ogni anno, una giornata intera ogni 2 mesi.

Perché sopprimere questa parte di accordo riconosciuta come valida e funzionale alle normali attività?

La spiegazione che ci hanno dato è di carattere soltanto contabile e cioè l'azienda vorrebbe azzerare i costi messi a bilancio per questa voce che tendono ad aumentare di anno in anno causa un mancato rispetto dell'accordo stesso. Insomma secondo l'azienda nonostante l'accordo sia valido, ci sono dipartimenti ed aree di lavoro che non

l'applicano e pertanto il costo di queste ore lavoro tendono ad aumentare ... quindi l'idea di eliminare questa voce è un modo per eliminare un costo anche se fittizio.

Anche se è pura finzione contabile, secondo l'RSU l'effetto potrebbe essere benefico solo il primo anno perché successivamente non genera alcun valore né in entrata che in uscita. Quindi si tratta di una proposta di "breve periodo" o ponte ...

A pensar male, questa è una proposta talmente "insensata" che forse sul tappeto ci sono cose che non sappiamo. Allo stato attuale il problema viene scaricato sui lavoratori, abituati a godere 1 giorno intero ogni due mesi. A nostro modesto parere questa vertenza per come si presenta non è così pesante anzi se siamo in grado di sviluppare una proposta alternativa ... potrebbe risultare anche vantaggiosa per il lavoratore

Sappiamo che l'azienda ci chiederà un accordo ponte per lo smaltimento di quelli attualmente non fruiti ad oggi. Se ci forniranno maggiori ragguagli nel merito dei numeri e soprattutto se non ci chiedono particolari vincoli, visto che siamo vicino alla fine dell'anno teoricamente sono poche le giornate da dover pianificare e se questo comporta farle entro il periodo di picco, non penso che per i lavoratori sia un reale sacrificio... anzi è l'occasione per fare le dovute ferie!

Ricordo che questi permessi devono essere goduti entro l'anno, diversamente decadono. La decadenza significa il pagamento rateo nel mese di Aprile o con accordo fra le parti (caso più frequente) il suo esaurimento con la pianificazione nell'anno successivo.

Bisogna essere consapevoli che nel caso non troviamo alcun accordo la disdetta dell'accordo nel suo complesso mette in moto una valanga difficile da evitare: l'inserimento nella discussione dei nazionali, che come ben sappiamo fanno degli accordi disastrosi. Dobbiamo ricordare che in mancanza di accordo specifico vale il CCNL che in materia di ferie e dei ROL dà all'azienda un potere discrezionale enorme. Invece, se riusciamo a renderlo meno rigido (anche noi siamo entrati nei meccanismi della flessibilità non solo del lavoro ma anche della vita personale e familiare) aggiustando il sistema, lo si potrebbe rendere vantaggioso anche per le maestranze.

Analisi e proposte:

gli elementi :

i settore di attività: amministrazione e operativo, quest'ultimo è quello che più ha problemi per lo smaltimento delle ore di permesso e/o ferie. Questo problema si è andato accentuare perché l'azienda non assume personale.

tipologia di lavoratore : lavoratori Full-Time e Part-Time, quest'ultimi sono quelli più penalizzati se la fruizione è fatta in modo giornaliera o settimanale (parliamo di minuti)

Le norme da CCNL: le ferie e i permessi dei lavoratori:

22 giorni di ferie + 4 gg di ex festività gestiti come da accordo ferie

40 ore di ROL (5 gg) così suddivisi: 16 ore come ferie e 24 come permessi frazione minima 30 minuti

48 ore RIMOL (6 gg) -una giornata ogni 2 mesi-

21 Settembre ASSEMBLEA di Milano e 25 Settembre assemblea di Vimodrone

Per correttezza informiamo che l'iniziale proposta sviluppata a Milano ha subito alcuni aggiustamenti da parte delle colleghe di Vimodrone. Resta fermo per tutti i lavoratori l'obiettivo di mantenere la fruizione giornaliera del Rimol e la volontà di non "intaccare" le ore di ROL che si possono prendere in quota oraria (24 ore f-te, minimo 30 minuti)

Nei giorni successivi abbiamo ricevuto una proposta aziendale che rende ancora più incomprensibile il problema rilevato dall'impresa.

La mettiamo in discussione e la sottoponiamo alla riflessione dei lavoratori:

" Caricare" di responsabilità il lavoratore la fruizione dei permessi Rimol.

Nel caso che il lavoratore non programmi e quindi non fruisca tali permessi, essi saranno persi e quindi non compensati con la retribuzione (diversamente dai ROL)

Pertanto la proposta aziendale non modifica il sistema tranne per la responsabilità del lavoratore a pretendere ciò che è suo!

La sostanziale diversità con la procedura precedente non sta nella fruizione del permesso ma nella responsabilità del lavoratore a programmarla e quindi nel fruirla.

Valuteremo con le OOSS e i lavoratori la proposta aziendale, invitiamo i lavoratori a contributi utili per costruire una nostra proposta adeguata alla.

Per correttezze segnaliamo le proposte fatte in assemblea adeguate alla proposta aziendale

per i soli FT:

UTILIZZO SETTIMANALE: 1h a settimana per i FT concordandolo nel reparto e/o dipartimento

UTILIZZO GIORNALIERO : 15 minuti per lavoratori che ne giustificano la necessità

Per tutti

fruizione Bimestrale: il giorno di riposo potrà essere fruito nei due mesi di decorrenza con la possibilità di anticipare la fruizione anche quando questo non è ancora del tutto maturato

PIANIFICAZIONE: dovrà avvenire entro il 15° giorno del mese precedente al bimestre

possibilità di pianificare la fruizione dei Rimol come i primi permessi (ferie) dell'anno solare

CSC: ampliare la griglia attualmente in vigore nei giorni di Venerdì e Lunedì

condizioni:

- La scelta tra l'utilizzo settimanale e quello mensile dovrà essere espressa dal lavoratore nel momento in cui avviene la programmazione .
- Per i reparti operativi, previa comunicazione della direzione aziendale - prima della firma di un eventuale accordo - visto la difficoltà di rendere applicabile la riduzione la riduzione d'orario le parti si incontreranno ogni 4 mesi per il monitoraggio della fruizione di tali permessi .

Milano 01-10-12