

## Alcuni spunti di riflessione.

Carissimi tutti,

La sintesi qui sotto è il frutto della prima discussione delle RSU di Milano/Vimodrone, precedente ai recenti sviluppi internazionali (licenziamenti in Germania)

Composizione e dimensioni della FILT CGIL: dipendenti: circa 1050:

Filiale	dipendenti	iscritti
ANCONA	13	
BO+HUB+CENTER	48	11
BRESCIA	15	
GRASSOBBIO -BG	131	38
CARPI	17	
COMO	22	1
MI-Vim-Pesch	556	96
TORINO	28	
RM1+Rm2	NA	10
FIRENZE	40	1
VENEZIA	93	24
VERONA	16	
VICENZA	23	1
TOTALE	1050	182

Partendo dalla nostra ultima fatica, l'accordo sul telelavoro, adesso inizia il lavoro di seguito per la sua applicazione. L'accordo ci permette di approfondire la nostra azione su alcuni temi che furono oggetto del confronto su sollecito dei lavoratori es: investimenti tecnologici e la professionalità sua conseguenza ...

Dove siamo presenti dobbiamo verificare per dipartimento (consultando i lavoratori) le modalità di applicazione dell'accordo.

Per inquadrare meglio la situazione sarebbe utile un'azione che partisse da nazionale su:

1. quali sono gli *investimenti tecnologici* introdotti per il telelavoro
2. quali sono le "*qualificazioni*" tecnico professionali e che tipo di seguito danno alla loro crescita (corsi)
3. *numeri dei dipendenti suddivisi* come da CCNL: uomini- donne- ft/pt; livelli ecc... ft (m)(f) (liv) (età) (tipo di contratto) – pt(m)(f) (liv) (età) (tipo di contratto), Straordinari per dept per avere un quadro e iniziare una campagna che metta al centro alcuni temi che possono aggregare:

- a. *personale PT* (art.56/ comma 30) oggi oltre il 45% è PT. (480 persone) s'impone un ragionamento di riallineamento e mal che vada un aumento delle ore per PT (solo 11 passaggi da PT->FT di cui solo 4 Donne). Non conosciamo la composizione dei PT
- b. *Livelli*: il lavoro a distanza ha messo in luce la capacità degli impiegati di adeguarsi alle novità e con predisposizione per la soluzione dei problemi ... -- ci sono (dati 125/2018-2019) 20 lavoratori al 5 livello, e il 30% è al 4° livello! ... altri studi si possono fare sulla base dei dati da chiedere... → provare a sviluppare sondaggi, questionari da proporre ai lavoratori ...

Altri temi:

Pensionamenti: UPS è una società che non ha subito grandi ricambi generazionali. Abbiamo una età media di 50 anni ed una anzianità di servizio di 27. (assunti 39; usciti 56 di cui 13 pensionamenti) Ho avuto, sulla base di un testo di fine anno un approccio con HR sul tema che sembra disponibile a discutere. Scivolo per pensionamenti (in base ad alcune osservazioni possono essere interessate anche oltre 100 lavoratori).

Prossimo PDR (appendice all'accordo nazionale telelavoro) ... sviluppare una piattaforma complessiva sul secondo livello di contrattazione...

27/01/20201

RSU Milano e Vimodrone