

## UPS e le “fake” di corridoio ...

Come segnalato con altre comunicazioni a giorni avremo un nuovo incontro con UPS su diversi temi: *nuovo Pdr, Ticket*, andamento della *procedura di riorganizzazione* ed esodi incentivati, si parlerà anche di *Telelavoro*. Siamo un po' tutti frastornati dai cambiamenti così repentini di questi due anni; la pandemia, oggi la guerra e in mezzo anche una ristrutturazione che mal si sposa con il risultato del PdR di quest'anno che ha lasciato tutti senza parole. Inimmaginabile pensare la crescita stratosferica aziendale (analizzeremo i dati quando saranno disponibili).

Ma temi importanti da affrontare ce ne sono:

**la riorganizzazione**, oggi siamo nella fase dell'esodo volontario, mentre sul ricollocamento il processo risulta lento e poco trasparente soprattutto sui criteri di scelta. Dovunque avremo segnalazioni di iniquità, le rappresentanze sosterranno coloro che intendessero seguire la via vertenziale e legale.

Altro tema decisivo è il **telelavoro**. Il tema è stato spinoso sin dal suo esordio. Inizialmente la direzione non era affatto favorevole ma la pandemia ha mostrato i suoi vantaggi lasciando che questa modalità si adottasse rapidamente. L'accordo trovato (dic.2020) non è stato mai applicato per la pandemia. L'azienda sin dall'inizio ha imposto che il modulo adottato a fine pandemia sarebbe stato 60% a casa e 40% della forza lavoro in azienda. Abbiamo sottoscritto l'accordo e siamo rimasti in attesa che venisse applicato. Nel frattempo, per ragioni evidenti e di semplice comprensione è cresciuto il “partito del 100%” del telelavoro. Al di là di singole visioni e dei singoli interessi, è stata fatta richiesta alla direzione aziendale di estendere oltre il 60% tale possibilità. La risposta è stata lapidaria e senza appello. NO! Eppure, non mancano ragioni, più volte esposte alla direzione, per modificare l'accordo visto che in questi due anni non poche cose sono cambiate: orari non più “standard”; facilità di comunicazioni e dimestichezza nelle modalità operative in telelavoro, situazioni specifiche di fragilità e disabilità certificate, problematiche non risolte come postazioni e monitor da trasportare ogni volta ecc...

L'azienda ha sostenuto con fermezza il suo no!

**Dopo di che, la beffa è sentirsi dire da personale preposto con incarichi aziendali di responsabilità CHE È IL SINDACATO A NON VOLERE IL 100% PERCHÉ L'AZIENDA È VINCOLATA ALL'ACCORDO. E CHE IN GERMANIA NON ESSENDOCI IL SINDACATO, I LAVORATORI HANNO OTTENUTO IL 100% DI TELELAVORO ...**

**al di là della fantasiosa affermazione sul sindacato tedesco, che è presente! E' bene sapere che tutti gli accordi possono essere “stracciati” e la nostra azienda nel sa qualcosa, quando vuole! Se lo vuole estendere noi siamo disponibili, basta chiedere e troverà ampia disponibilità! Noi la proposta lo abbiamo fatto più volte**

**Ai lavoratori ancora una volta chiediamo di non credere che gli “asini volano” perché chi lo dice è in malafede e fa il gioco di sfruttare il malessere per propri fini!**

Sul tema, invece **abbiamo un problema serio in UPS Scs** dove il capo del personale ha dato del “manipolatore” dei lavoratori al rappresentante della CGIL rifiutando alcun accordo preferendo l'accordo individuale. Rigettiamo questa provocazione e sosterranno i nostri colleghi a raggiungere il migliore accordo sindacale congruo anche con le esigenze dei lavoratori.

30-05-2022

**Coordinamento nazionale Filt Cgil UPS Italia**