

buongiorno,

Il 21 aprile si è svolto l'incontro nazionale delle Rappresentanze sindacali aziendali Filt-Cgil insieme alle OOSS nazionali, con la direzione UPS.

In agenda temi "corposi" come telelavoro e PDR ed altri temi d'interesse generale.

L'iniziativa inaspettata dell'HR di ieri (comunicazione di trasferimento al brokerage di una parte del personale e l'invio all'universo mondo UPS, del questionario sull'adesione al telelavoro) ha preso buona parte del tempo a nostra disposizione. Le Rappresentanze tutte hanno considerato inappropriato e ai limiti della correttezza visto la calendarizzata data d'incontro odierno.

Comprendiamo le tante ragioni elencate del Labour Manager, non responsabile dell'invio, ma restano ferme alcune considerazioni che andremo a spiegare separatamente nella comunicazione in allegato.

Dei temi affrontati possiamo dare per certe alcune considerazioni emerse dalla discussione.

PROCEDURA 223/91 per 138 licenziamenti in Lombardia.

L'azienda ha confermato il cronoprogramma di iniziare a chiamare le maestranze che vogliono andare via nel mese di maggio. Ha riconosciuto che la comunicazione ricevuta dalle maestranze già trasferite nelle nuove attività è monca di un cappello essenziale, il richiamo alla procedura in corso e agli accordi sindacali sottoscritti che daranno vita dove questi si applicheranno a procedure di conciliazione, per le perdite di ore. Nelle more della "transformation" e delle nostre perplessità intorno al "core business" abbiamo chiesto all'impresa i dati e i volumi sull'andamento aziendale **SUL TELELAVORO**: il sondaggio (oggetto di commento specifico) servirà per avere una idea di massima delle richieste dei lavoratori ma resta inderogabile per l'azienda la logica del 60%(casa) 40% (lavoro) lasciando ai dipartimenti i vari aggiustamenti possibili.

PDR: in riferimento alle nostre richieste:

a) l'azienda, inserirà nel cedolino paga (giugno) di tutti, anche di chi va via la quota del PDR maturato. (ricordiamo che i lavoratori che lasciano l'impresa di non convertire il suo controvalore in welfare perché decadrebbe al momento del licenziamento/dimissione).

b) la direzione aziendale valuterà la nostra richiesta di aderire al DL 21/02/2022 (bonus benzina)

c) le Rappresentanze insieme alle OOSS elaboreranno una proposta per continuare il percorso iniziato a partire da quest'anno per il migliorare del valore economico del ticket e di conseguenza aumentare anche quello dei lavoratori in remote working

DIPENDENTI E PROFESSIONALITÀ:

saranno calendarizzate discussioni specifiche per settori e professionalità omogenee, partiremo con le attività legate al mondo aeroportuale.

L'azienda sta predisponendo un percorso per la stabilizzazione di buona parte dei tempi determinati e somministrati.

PROSSIMO INCONTRO IL 31 MAGGIO, IN CUI L'AZIENDA ILLUSTRERA' LE SUE
VALUTAZIONI ALLE NOSTRE RICHIESTE DI CUI:
ANDAMENTO AZIENDALE E PREMIO 2021
PROPOSTA DI NUOVO PDR 2022
TICKET
VARIE ED EVENTUALI