

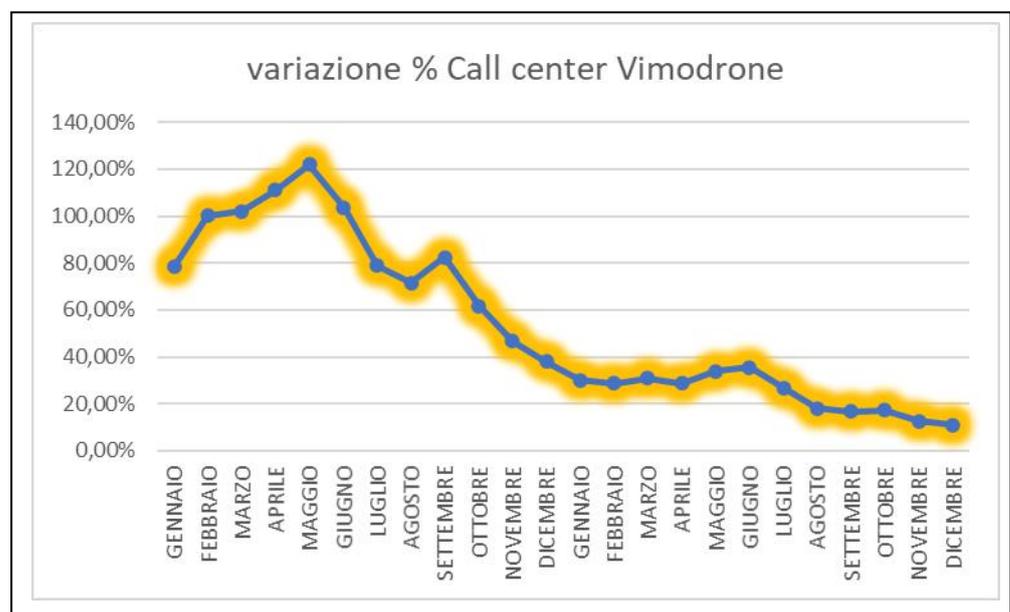
In data 18 gennaio 2022 le Rappresentanze sindacali di tutte le realtà UPS Italia (small package) si sono riunite per discutere delle avvisaglie di una "riorganizzazione" nel mondo UPS.

Una probabilità di cui abbiamo i sentori da lontano e che ha trovato una spinta ulteriore con il telelavoro: questa nuova modalità ha fatto sì che molte attività accelerasse il processo di delocalizzazione all'estero.

A questo aggiungiamo anche altri segnali preoccupanti dal mondo UPS come il settore UPS Farmaco in ristrutturazione in ambito milanese, ma anche UPS Scs che sta rivedendo le attività nell'area "ground". In ultimo citiamo la vertenza aperta per attività antisindacale nella filiale di Pisa/Livorno nel mondo degli autisti e i tanti cambi

di appalto e apertura di Agenzie che ci indeboliscono come presenza sindacale.

Con il nuovo anno l'allarme è arrivato dal Call center, non tanto per la sua esposizione al problema, nota da un decennio, ma perché di



quell'area abbiamo più dati a disposizione grazie ai continui aggiornamenti che pretendiamo dall'azienda da lunghi anni. Conoscendo l'andamento delle telefonate abbiamo riscontrato già nei periodi normali un crollo delle attività. Durante il picco questo ha raggiunto livelli preoccupanti con le lavoratrici a chiedere info ed a farsi delle domande sul futuro. In altre aree si registra invece la sovrapposizione di funzioni ed attività delocalizzate in modo poco chiaro e trasparente.

Questo impone la necessità di uscire dalle congetture e di cercare di avere dati certi! L'obiettivo dell'incontro è stato condividere i processi in corso e provare a fare una proposta condivisa per rafforzare la tutela sindacale

Hanno partecipato all'incontro 14 delegati, tutti Filt-Cgil ed un delegato degli autisti di Milano disponibile ad ascoltare e capire le nostre dinamiche e problematiche. Tema centrale capire il futuro di UPS e cosa fare.

L'azione condotta da UPS non impatta solo i diretti ma anche gli indiretti anche se con effetti diversi:

- per gli indiretti il processo è già iniziato con un aumento delle agenzie e delle delocalizzazioni, intaccando le aree "forti" sindacalmente (MI-Roma-TO-VI)
- per i diretti, la "trasformazione" riguarda, tra le altre cose, l'implementazione del Global Business Service (GBS); un sistema di rete di attività svolta da diversi operatori di diversi paesi intercambiabili in base ai costi ed alle

professionalità acquisite. In un incontro del Marketing "Road show" (riservato) è stata fatta una rapida rappresentazione -anche se molto sfumata- su quello che sarà il futuro (trasferimento di attività all'estero).

Tra le trasformazioni imminenti segnaliamo i nuovi programmi di gestione del personale (*HRTransformation*), un programma mondiale di cui abbiamo affidato a Beppe nella sua funzione di delegato di chiedere lumi al prossimo incontro CAE per capire l'impatto in tema di privacy ed effetti concreti per i nostri lavoratori.

Abbiamo scandagliato i cambiamenti in atto nei reparti maggiormente sotto stress come quelli amministrativi e quelli parzialmente operativi (comparto FDC, Keyentry e sdoganamento).

Una iniziativa utile al fine di collettare le informazioni di cui abbiamo bisogno è chiedere ad Ups un incontro nazionale sul **capitolo 1 del CCNL, "Relazioni Industriali"**. Conoscere i dati sui dipendenti, per singola filiale, al fine di capire la composizione e la possibile evoluzione ... ad esempio sappiamo che il 40% dei dipendenti di Ups Italia è composto da ultracinquantenni e che almeno 100 di questi potrebbero essere in "odore" di pensionamento anticipato. Esiste quindi un problema di continuità professionale e di ricambio generazionale.

Ma abbiamo anche la necessità di conoscere la suddivisione per tipologia contrattuale, quindi livelli ed orari.

Tutte informazioni utili per affrontare con la direzione aziendale questioni che riteniamo non più rinviabili come, ad esempio, la verifica dei corretti inquadramenti (livelli) per alcune figure specifiche che hanno avuto negli anni una evoluzione professionale importante; figure come il rampista o il Rater, ma anche l'addetto al Call center hanno subito una professionalizzazione che UPS tendenzialmente rifiuta di riconoscere.

Un tema che invece riteniamo urgente è quello che possiamo considerare un'appendice della trattativa con l'azienda del dicembre scorso e cioè quello del ticket per chi è in telelavoro. Pensiamo che sia inaccettabile avere una differenza così marcata fra coloro che sono in sede e quelli che invece operano da casa.

Come pure il tema della **Reperibilità** (accordo fermo al 2011) di ampliamento dei permessi, ragionare per un secondo livello di contrattazione che vada oltre il PDR

Nella discussione è emersa la necessità di continuare questa esperienza e di condividere quanto sta accadendo organizzando incontri (via zoom) tra i delegati Ups di tutta Italia;

Questo lo troviamo importante per rafforzare la coesione oggi trovata, e dare ai lavoratori punti di riferimento stabili e forti, ma anche ad UPS per mostrare una rappresentanza compatta e decisa a difendere quanto fin ora conquistato.

Per questo facciamo la proposta di costituirci come "**coordinamento nazionale delle rappresentanze UPS Italia Filt Cgil**" per meglio condividere fra di noi e con le strutture dell'organizzazione regionali e nazionale, le iniziative che vorremmo fare con i lavoratori.

coordinamento nazionale delle rappresentanze UPS Italia Filt Cgil