

salve a tutti,

L'autunno sta avanzando con inesorabile certezza così la procedura di licenziamento aperta a gennaio 22 in Lombardia, sta entrando nella parte più delicata, quella delle ricollocazioni "marginali" di cui molti, sono legati alla procedura di "contratto di espansione" in corso di attuazione.

Confidiamo nelle capacità delle parti (lavoratori loro malgrado coinvolti e soprattutto azienda responsabile del misfatto) trovare una soluzione coerente con i presupposti, condivisi con un accordo che voleva anestetizzare un licenziamento di 138 colleghi.

Certamente, non siamo noi ad avere voluto tutto questo, non riteniamo, ancora oggi, la scelta fatta dalla Corporate, come quella vincente. Subiamo il processo e cerchiamo di aggiustare entro le regole delle leggi esistenti (il voto politico è parte di questo processo perché sono i governi che fanno le leggi ... e per chi lo ha vissuto sulla pelle ... ha potuto constatare che sono ad esclusivo vantaggio delle imprese, ancora di più domani!) e da regole dettate dalla contrattazione sindacale.

Dopo tanti aggiustamenti oggi si apre una discussione a 180 gradi sul ruolo del **Brokerage** considerato "core business" e le sue prospettive. In questo frangente non sono mancati colpi di testa di qualche responsabile particolarmente ardito nel voler imporre interpretazioni personali su norme e accordi sottoscritti sul territorio di Milano in merito a ferie ed orari. Certamente parliamo di una attività produttiva dislocata su diverse realtà; quindi, inevitabile una discussione per rendere il dipartimento omogeneo e fluido nei processi produttivi ma le modalità di applicazioni delle regole e delle modalità saranno discusse e condivise in ambito sindacale, con i lavoratori, in assemblee e non calate dall'alto. Lo stesso dobbiamo fare su tanti altri reparti che hanno subito aggiustamenti, oppure rivoluzioni organizzative, legate alla "transformation".

Chiediamo che le persone vengano prima dei pacchi! Vogliamo un Human Resources, P.E. Pay-Roll, e tanti altri reparti al servizio della comunità UPSers, Le nostre richieste non sono "case" da Work day a risposta automatizzata come vogliono implementare. Vogliamo un rafforzamento delle relazioni, competenze e soprattutto più organico nei reparti, utili a garantire servizi efficienti e con competenza e non colleghi strozzati da sovraccarico di lavoro.



Chiediamo di intraprendere una **discussione generale sulle competenze e le professionalità.**

È ora che si faccia chiarezza. Tante professionalità sono cresciute e devono trovare in questa nuova era digitale e di smart-working il loro giusto riconoscimento.

Come pure, è giunto il tempo per un **aumento del ticket mensa** adeguato al costo della vita! Lo abbiamo chiesto nel 2020 ma non trova ancora piena applicazione. Lo chiediamo per tutti! Anche per chi lavora da casa che soffre sulla propria pelle - non su quella dell'amministratore delegato- i rincari delle bollette delle utenze. **Noi siamo Ups**, ma ad arricchirsi del nostro lavoro sono altri! [Facciamo come i Teamsters](#) che stanno preparando la loro campagna per un "forte Contratto nazionale Ups" nel 2023.