

Deposito UPS Milano:

Noi e i Cobas ... incomprensioni o competizione sulla testa dei lavoratori?

Seppur vero che "Una bugia fa in tempo a viaggiare per mezzo mondo mentre la verità si sta ancora mettendo le scarpe..." questo testo, lungo, prolisso, pieno di allegati ha come intento fare chiarezza una volta per tutte sul ruolo delle rappresentanze sindacali UPS e sulla loro condotta politica-sindacale nelle vertenze che ci hanno visto protagonisti in questi anni.

Lo scopo è fornire argomenti per rigettare il fango gettatoci addosso in questi anni. Non abbiamo dato seguito finché erano "voci da bar". Difficile avere materiale scritto ... ma alla fine è stato prodotto, anche se in modo scomposto e in tempi differiti ...il tema era chiaro: "i delegati della Filt UPS sono dei venduti come la loro organizzazione" ... e per renderlo ancora più evidente ci hanno dedicato persino degli assedi di cui l'ultimo il 25 ottobre 2019 ...

PS. Nell' argomentare il nostro agire politico sindacale il nostro fine non è fare linciaggio di chi la pensa e agisce diversamente da noi perché non abbiamo mai negato ascolto o rifiutato il confronto ... pertanto ci dispiace che il suo gruppo dirigente si sia fatto trascinare da "alcuni" a fare azioni che non hanno storia nelle pratiche dialettiche di confronto nel Movimento Operaio semplicemente perché spinti da motivi che poco hanno a che fare con gli interessi della classe lavoratrice.

Mettiamo le cose in ordine.

Tutto è iniziato formalmente per un diverbio fra due colleghi di cui un delegato Filt. Un gruppo di lavoratori colse l'occasione per chiedere alla Filt -Cgil la testa del delegato! Ci riuscirono con facilità perché non era un "allineato". A seguire per sfregio i lavoratori uscirono dall'Organizzazione aderendo al Sicobas. Era l'inverno 2016.

Fino a quel momento il gruppo dei lavoratori, autisti della Italgroupp fornitrice di servizi per UPS Milano, emergeva come punto di riferimento per molti autisti e altre società che operavano nella galassia di UPS. In pochissimo tempo, fu conquistato un [grande accordo](#). Nonostante altri importanti risultati come l'allontanamento di una società storica in UPS, la Nuova Cavour, al suo attivo anche aggressioni e licenziamenti dei compagni sindacalizzati, non sono mancate tensioni e differenze di approccio e di richieste all'impresa, di cui la cosa più deleteria è stata il pagamento in nero delle ore di straordinario oppure la possibilità di [portare il furgone a casa](#) ... ma, di fronte ai grandi temi i lavoratori erano coesi davanti al datore e ad UPS. Questi primi nuclei diedero vita alle prime battaglie sindacali ([2014](#)) e al movimento nazionale degli autisti ([2015](#)) insieme ai lavoratori sindacalizzati di Como, Vicenza, Roma e Firenze.

Le prime grosse crepe s'iniziarono ad intravedere con lo sciopero (20 e 21 aprile) sull'accordo Nazionale UPS. Uno sciopero coraggioso perché in dissenso con la Filt, isolato a livello nazionale e che produsse oltre 35 lettere di contestazioni e 10 giorni di sospensione ad un dirigente che solo il tribunale ha annullato...

A [fine 2016](#) le rappresentanze milanesi si trovano con un accordo nazionale (non voluto) ancora inapplicato e dei pochi risultati ottenuti [quello della società Italgroupp](#)

era il più avanzato. Convinti che non avremmo retto per molto era necessario rafforzare le altre società per salvaguardare questi risultati. Si mettono in campo [iniziative che coinvolgono tutte le società terze](#) anche se non tutte sono allo stesso livello di [adesione sindacale](#). La mancanza di coesione non aiuta ma il risultato è portato a casa, con grande fatica! [il bilancio è chiaro](#), i meriti di questo gruppo sono evidenti, altrettanto i pericoli, tra cui oltre l'opportunismo anche l'avventurismo! Infatti, non tutti erano d'accordo con i nostri metodi.

Non bastano le corrette rivendicazioni ma servono anche ottime gambe su cui farle camminare! Per conquistare diritti bisogna avere lavoratori preparati in grado di sostenere il conflitto innanzitutto con argomenti validi e non soltanto con gli slogan. I colleghi del Si Cobas decisero che qualsiasi azione sarebbe stata utile per disarticolare la controparte ... se necessario anche facendo saltare il "picco Natalizio". Quindi chiamarono l'ASL per un magazzino provvisoriamente aperto per le attività di picco. Se da un lato fecero vacillare il premio del Picco, l'uscita dell'ASL produsse in verità solo un verbale, una multa per un magazzino chiuso il mese successivo come già programmato. Ma questo portò ad uno scontro fra lavoratori perché il ricatto era vanificare l'accordo di dicembre faticosamente conquistato ...

Da quei fatti sono passati gli anni e sono continuati gli screzi dove la sigla sindacale diventava il paravento per reciproche gelosie. Le relazioni erano contraddittorie: se da un lato emergevano differenze importanti su temi complessi e controversi come sul giusto inquadramento o sulle trasferte, - le nostre idee erano chiare, oltre all'assunzione diretta dalla committente, il 35 e le 39 ore a differenza del SiCobas in UPS promotori di un livello inferiore (45) e la "trasferta" come strumento di massimizzazione del salario netto e non della professionalità perché non tassata - dall'altra, durante le conciliazioni della società precedente SAS in liquidazione a Italgrou, non ci furono dissensi nonostante le diverse sigle di riferimento ... Anzi, per garantire a tutti una cifra decente, alcuni rinunciarono a quote in favore di chi era sprovvisto di una documentazione adeguata!

Le tensioni continuavano, non mancavano screzi e denunce fra lavoratori ma questa volta [la Filt difese il suo ex delegato](#) nei confronti del gruppo concorrente.

Granitica la [nostra azione in difesa dei lavoratori](#) al di là della sigla sindacale.

Nel 2017 in Italgrou si conquistano altri [accordi](#) sulla rilevazione della presenza malattia pagata, applicazione completa del CCNL, premio di Natale. [Un altro importante accordo!](#)

Nel 2018 la situazione si surriscalda, le buste paga in ritardo, personale lasciato a "terra" sia dei Cobas come dei nostri... Non mancano momenti di tensione anche con i responsabili della società. Volano minacce, dispetti e offese. La ["lista della spesa"](#) di cose che non vanno è decisamente lunga e riguarda in definitiva tutte le società sindacalizzate, gli animi s'infiammano. I rapporti fra i lavoratori diventano complicati e il rischio è la rincorsa al +1 (un problema frequente fra sigle sindacali in competizione fra di loro). Mentre le nostre iniziative sono condivise con le maestranze attraverso

comunicazioni, assemblee, ed azioni volte a rafforzare il senso di unità dei lavoratori con tutte le società del network dei delegati UPS, perché solo uniti si possono portare

a casa risultati duraturi, gli altri bruciano i tempi e rompendo quel meccanismo virtuoso di mettere al di sopra di tutto gli interessi dei lavoratori attuano un blocco con "gruppi di appoggio" esterni per renderlo efficace. I lavoratori in gran parte iscritti alla Filt-Cgil diventano ostaggi impossibilitati a lavorare. Un'azione avventurista che mette a repentaglio il delicato lavoro di costruzione di una presenza sindacale rappresentativa. Per la prima volta le [Rappresentanze prendono posizione pubblicamente](#). Dopo alcune settimane, [una risposta scritta delle strettore Cobas al nostro testo](#). Nessuna volontà di aprire un dialogo da parte dei Cobas. Nessun interesse ad alimentare la polemica da parte nostra.

Intanto prendeva corpo un'altra società, il Consorzio CMI avrebbe rilevato la Italgrou. Chiedemmo il passaggio diretto. L'intento dell'impresa era dividere la società per "nastro o zona": sarebbero state la JDC e CISEERCOOP. Questo ci avrebbe diviso. Nota poco "digeribile" una delle due cooperative sarebbe stata diretta da lavoratori riconosciuti fino a qualche anno prima come importanti attivisti sindacali. Noi prendiamo distanza da questa nuova situazione. Il Consorzio iniziava a praticare discriminazioni fra i gruppi sindacali Cgil e SiCobas a cui si aggiungevano gli ultimi arrivati usati come testa d'ariete per indebolire entrambi i due gruppi sindacalizzati

Le Organizzazioni ma soprattutto le differenti Rsa iniziavano a distinguersi per come costruire le relazioni con le maestranze.

Mentre noi organizzavamo assemblee per prendere decisioni (a volte anche con la partecipazione dei colleghi del Si Cobas) loro invece decidevano senza comunicarci nulla ed attuavano azioni estemporanee con blocchi delle loro attività.

Successivamente, anche questa nuova impresa sembra non reggere sul mercato. I lavoratori iniziano ad essere preoccupati per i loro stipendi, ma anche per tutte le quote salariali spettanti della vecchia società compreso il Tfr.

La Filt [nonostante l'accordo](#) che indica un percorso condiviso comprende che si [tratta di una truffa](#). Allo stesso tempo scoppiano micro-vertenze nel deposito che mettono a dura prova il gruppo dei delegati.

I delegati invitano le maestranze di ogni società a una [comunicazione per promuovere una iniziativa di lotta](#): la CMI/Italgrou resta la più coesa. L'obiettivo comune resta [l'internalizzazione](#) delle attività.

27 luglio 2018: Assemblea davanti ai cancelli di UPS Milano. Grande successo di partecipazione. La committente preoccupata di un seguente sciopero invita le sue rappresentanze a discutere mentre i lavoratori sono fuori a presidiare. [Video](#); [verbale d'incontro](#); [comunicato delle rappresentanze](#).

Dato il contesto molto precario, chiediamo il pagamento del TFR italgroupp anche in forma rateizzata .. ma non come avrebbero voluto loro (36 mesi). Questo lo facciamo per evitare il fallimento e la perdita di una parte di essa (80% è la copertura del fondo di garanzia). I cobas invece a testa bassa: tutto e subito...

Alla rateizzazione non aderirono tutti per paura di ritorsioni dell'impresa. Ma alla fine tutti (anche i Cobas) percepiranno il TFR a rate mentre le quote di rol, ferie ed ex festività sarebbero dovuti transitare direttamente nella nuova società.

Finito il tempo della rateizzazione chiedemmo la busta di fine rapporto. La società accampava sempre scuse per non consegnarle finchè vennero consegnate ad un RSA del Sicobas. Trovammo subito delle incogruenze ma non sapevamo se erano frutto di un accordo ... certo è che le Ferie, ROL ed exFestivita risultavano liquidate nella busta del TFR creando problemi con i nostri CUD. Scoppiato il casino più totale iniziò la rincorsa del chi fa il +1. Si riaprono gli attriti fra le diverse posizioni e si intensificarono le polemiche fra i gruppi di lavoratori che trovavano alimento dalle incursioni che la società faceva con voci, dichiarazioni, false promesse e dispetti.

Agli inizi del 2019 riapre la vertenza ex Italgroupp. L'impresa oggi consorzio CMI fa ancora di testa sua, non rispetta gli accordi presi durante il periodo natalizio, anzi altera le buste paghe! Il 14 febbraio viene proclamato lo **stato di agitazione**. Riprende il confronto si sottoscrive un accordo il 22 febbraio con l'intento di recuperare tutte le competenze non pagate o non fruite. Ci sono tanti soldi in ballo ma anche c'è la volontà di non perdere un centesimo! La Società non è sana ma non manca il lavoro! Non vogliamo che fallisca per perdere tutto ... concordiamo una rateizzazione (ricordiamo che il Contratto con la società non è di appalto ma di "trasporto" pertanto il Committente *legalmente se ne può lavare le mani per le mancanze del proprio fornitore...*) Incredibilmente assistiamo ad un inatteso [attacco del SiCobs](#) ai nostri delegati con l'accusa di essere collusi con l'azienda! La cosa inizia ad essere intollerabile ... [Immediata la nostra risposta](#).

L'azienda per pagare chiede un ulteriore anticipo fattura ad UPS la quale però a questo punto lo nega e decide di disdire il rapporto di servizio di trasporto con CMI. A maggio 2019 avviene l'estromissione della CMI e il passaggio dei lavoratori alla Metra che ha un servizio di trasporto già in essere nel deposito di Milano Hub.

Per noi era importante trovare il giusto equilibrio coscienti che la CMI nell'anno di ingresso aveva praticato molte assunzioni con lo scopo in prospettiva sostituire i sindacalizzati con persone di sua fiducia ... o bassa sindacalizzazione.

Pertanto diventava centrale come gestire il passaggio, come mantenere un controllo dell'anzianità lavorativa, come ricollocare gli esuberanti, come mantenere le stesse condizioni contrattuali: nulla era scontato.

Sulla base dell'anzianità di servizio i lavoratori con anzianità bassa sarebbero stati ricollocati alle medesime condizioni contrattuali in altre realtà del settore!

Su questa vicenda ci sono state ricostruzioni faziose o false sul processo di ricollocazione dandoci dei "venduti o dei collusi": [Il testo](#) allegato riassume i punti di questa vertenza che vede la fine definitiva dell'esperienza CMI ex Italgrou e il passaggio di tutti alla Metra ... dei lavoratori con poca anzianità: un lavoratore per ragioni personali ha deciso la Napi, un altro (Luis T.) in Gls; altri tre lavoratori (German G.; Ronald Q.; Torrico R.) in DHL; altri lavoratori in Ups ma con società non riconducibili alla società in liquidazione.

Questi lavoratori con pazienza seguendo il percorso concordato nelle assemblee con il sostegno dell'Organizzazione sindacale, hanno trovato la giusta conclusione. Certamente non sono mancati momenti molto duri in cui la conclusione non era scontata. I due lavoratori ricollocati nel mondo UPS, vengono assunti a tempo determinato da una società che opera a Milano. La ricollocazione sarebbe stata certa e non temporanea come da accordi, ma questi lavoratori sembravano esserne esclusi. La mobilitazione diventa la nostra unica arma che trova grande respiro e sostegno, anche materiale (sostegno al reddito) e i lavoratori tornano ad essere pienamente integrati a tempo indeterminato nel mondo UPS!

Gli altri colleghi, quelli ricollocati in altre ditte, armati di tanta pazienza, hanno resistito quando in data 12/12/2019 hanno sottoscritto una conciliazione per ricevere lo stipendio di maggio e le differenze retributive della vecchia azienda CMI seguiti passo dopo passo dalle rappresentanze e dagli studi legali della Filt.

Unico risultato non conforme, a un lavoratore legato alla Cisercoop, che lasciò DHL per tornare a lavorare con loro, questa non ha permesso di gestire con efficacia il progresso. Per arrivare a questo risultato non è bastata solo l'unione dei lavoratori ma anche la disciplina degli stessi nel fornire nei tempi la documentazione richiesta vista la complicata situazione legale. È stato un lavoro di un'intera estate fra conteggi e pezze giustificative. Non sono mancate azioni di disturbo, colpi bassi per creare le condizioni di caos in cui i bersagli erano le RSA. Abbiamo conciliato ad Ottobre sotto il fuoco di fila dei colleghi Cobas fermi a non voler conciliare ... dopo mesi a Gennaio anche loro hanno conciliato ... meglio tardi che mai! Tra le invidie e l'immaturità la vera regia l'ha giocata l'impresa!

Lo dimostra quanto accaduto qualche settimana fa quando il [presidente della vecchia società crea un gruppo di WhatsApp](#) per gettare scompiglio mettendo in pubblico un [documento riservato](#) inviato da UPS che conteneva la "cifra" che ogni lavoratore avrebbe ricevuto. La "porcata", come indicata dal testo dell'impresa, è stata quella di insinuare dubbi sugli importi come se non fossero frutto di conteggi vagliati dai diversi studi legali (sindacali e di UPS) ma elargizioni liberali! Alle menti malate offriamo [questo testo del delegato](#) che a differenza di molti altri che cercavano di trovare la quadratura del cerchio con "accordicchi" ... con rigore e in tempi non sospetti chiedeva quanto dovuto accumulando diritti da rivendicare successivamente.

Non sono mancanti ulteriori colpi di coda il **25 ottobre 2019** durante lo sciopero generale nazionale dei sindacati extra confederali. Il SiCobas locale predilige

dedicare l'intera giornata ad [assediare la sede di UPS](#) ... questo l'abbiamo ritenuta una provocazione visto l'esigua presenza cobas nell'impianto e la predominanza schiacciante degli iscritti alla FILT. Fortunatamente quanto avrebbero voluto alcuni l'abbiamo impedito anche grazie alla maturità del gruppo dirigente Cobas e dei solidali presenti. Questa volta il [SiCobas risponde](#) ma i fatti accaduti sono ben altra cosa... A questo punto meditiamo con la presente che è necessario dare delle risposte perché le menzogne a forza di dirle in libertà possono trovare un credito immeritato. Ma la decisione ultima è stata la richiesta di verità da parte dei compagni di ADL di Vicenza con cui condividiamo senza muri la chat dei delegati UPS. S'impone una risposta definitiva perché non si tratta di discussione su strategie o tattiche a confronto ma di onorabilità dei compagni.

Al lettore arrivato fino qui, non chiediamo di condividere le nostre analisi o le nostre azioni ma pretendiamo rispetto per le nostre scelte e la nostra conduzione cristallina volta alla massimizzazione degli interessi dei lavoratori per il breve come per il lungo periodo. Alla dirigenza Cobas, una lettura senza lenti deformanti da pregiudizi. Possiamo avere visioni tattiche o strategiche diverse, ma contrastarle mettendo in discussione la statura morale delle azioni di questa rappresentanza, la prassi democratica e partecipata dei lavoratori nelle decisioni prese è offensivo e pregiudizievole negli interessi di tutti coloro che sono i destinatari delle nostre azioni: i lavoratori.

Milano 10/02/2020

UNITI SI VINCE

Le Rappresentanze sindacali RSA-RSU diretti ed indiretti UPS Italia Milano

