

PROPOSTA DI PIATTAFORMA PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO UPS

PREMESSA

L' accordo siglato il 23 luglio '93 da OO.SS., Governo e Confindustria, valorizza le ragioni del lavoro nei suoi molteplici aspetti occupazionali, formativi, professionali e garantisce la tutela dei salari reali, i diritti di contrattazione a tutti i livelli ed i diritti sindacali.

Viene esplicitamente sancito che la struttura della contrattazione prevede due livelli contrattuali, un contratto collettivo nazionale di categoria ed una contrattazione a livello di singola azienda o territorio.

Questi due livelli di contrattazione hanno scopi e funzioni distinte anche se integrate. In particolare in tema di retribuzione, il livello nazionale ha un compito generale di difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni, mentre quello decentrato, per singole aziende o territorio, ha l'obiettivo di legare gli aumenti retributivi alle concrete condizioni di lavoro ed allo sviluppo dell'impresa.

In coerenza con quanto stabilito dall'accordo del 23 luglio '93, i rinnovi contrattuali hanno stabilito tempi, materie e procedure precise che riguardano in particolare i tempi per la presentazione delle piattaforme e la conclusione delle stesse, al fine di evitare vacanze e ritardi nel rinnovo degli accordi.

Inoltre, stabilisce che i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni economiche e normative saranno definite contrattualmente a livello aziendale o territoriale tra le competenti OO.SS. dei lavoratori e delle Organizzazioni datoriali.

Gli obiettivi che come Sindacato ci poniamo nella costruzione della contrattazione di 2° livello, possono essere riassunti in quattro punti:

- 1) costruire e consolidare un più avanzato e organico quadro di regole, reciprocamente accettate, per poter governare i processi di cambiamento e di organizzazione del ciclo produttivo e dell'azienda;
- 2) definire e sperimentare forme più avanzate nel governo di tali processi attraverso forme bilaterali nei rapporti tra le parti;
- 3) definire un quadro di confronto sulle condizioni e assetti dell'organizzazione del lavoro e della prestazione individuale;
- 4) definire, secondo le regole contenute nell'accordo del 23 luglio, le forme di erogazione salariale a favore dei lavoratori, in base agli obiettivi di incremento della produttività.

Pertanto questa fase di contrattazione integrativa deve rappresentare un'opportunità per confrontarsi con le ragioni dell'impresa e con quelle del lavoro, nell'obiettivo comune della crescita aziendale e della valorizzazione del fattore lavoro.

ASSETTO DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Come indicato in premessa riteniamo esserci le condizioni per sviluppare un nuovo assetto di relazioni industriali.

Il livello di confronto nazionale avrà proprie specificità e obiettivi e dovrà raccordarsi, per alcune materie, nelle relazioni nelle singole unità locali.

Pertanto il livello di confronto nazionale si configura come sede di verifica delle strategie dell'impresa sui problemi riguardanti gli investimenti, sulle politiche di formazione nonché sui parametri e i criteri sui quali vengono definiti gli incrementi salariali.

Quindi a livello nazionale si definiscono e si normano l'insieme delle materie elencate che con apposite

procedure troveranno , in alcune specifiche sedi di confronto, verifica e gestione a livello di singole realtà produttive.

In particolare competono a questo livello i problemi riguardanti l'organizzazione del lavoro, l'articolazione, gli orari e le loro applicazioni in base alle normative ed alle specificità aziendali, l'inquadramento e la formazione professionale, l'applicazione del D.L.G. 626.

RELAZIONI INDUSTRIALI

L'obiettivo di un nuovo sistema delle relazioni industriali, fermo restando le rispettive autonomie e responsabilità, nasce da una avvertita esigenza di partecipazione alla gestione dell'azienda, assumendo quale interesse comune, le tematiche dello sviluppo del processo industriale e della valorizzazione delle risorse umane.

In quest'ottica i comportamenti delle parti devono anche essere finalizzati a prevenire l'insorgere di contenziosi privilegiando la ricerca di soluzioni compositive nel rispetto delle posizioni delle parti con l'ausilio di nuovi strumenti strutturati a tale fine.

Come descritto in premessa in U.P.S. non esiste la pratica di relazioni industriali certe che però, con la presente occasione, possono essere elevate a strumento anche articolato per specifiche materie, finalizzato a favorire un sempre maggiore intreccio fra le rispettive esigenze e le aspirazioni dei lavoratori.

LIVELLO NAZIONALE

A livello nazionale dovranno avvenire incontri, da attuarsi a richiesta di una delle parte e comunque non meno di due ogni anno , per verificare:

- andamento produttivo e piani aziendali;
- politiche degli investimenti e ampliamento della base produttiva;
- dinamica sull'occupazione e professionalità;
- formazione professionale e sicurezza;
- verifica dei contratti atipici e del personale in stage;
- attuazione della legge sulle pari opportunità;
- verifica dell'attuazione della normativa 626;
- verifica di eventuali proposte di trasferimenti tra unità produttive;
- verifica delle politiche sui part-time.

LIVELLO DI FILIALE

Fermo restando le disposizioni contrattuali sulle materie di competenza delle RSU si ritiene che, per le particolari specificità UPS, sia necessario costituire due commissioni paritetiche:

- 1) Organizzazione del lavoro e degli orari di lavoro
- 2) Trasferimenti

Inoltre avranno luogo a livello di filiale in via consuntiva e previsionale informazioni riguardanti:

- organici semestrali (mansionario e tipologia e numero dei contratti di assunzione);
- straordinari individuali (semestrali), per reparto e per gruppi omogenei (mensili);
- investimenti tecnologici;
- innovazioni tecnologiche;
- attività di formazione ed addestramento;
- decentramento produttivo;
- flessibilità individuali (semestrali), per reparto (mensili) e per gruppi omogenei.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La commissione paritetica ha il compito di riportare al centro delle nuove strategie aziendali il lavoro, inteso come risorsa strategica fondamentale di una impresa. Il lavoro non può essere considerato un dato esclusivamente quantitativo, ma sempre più un insieme di contenuti professionali non associabili solamente alla produzione immediata.

Tali contenuti rappresentano una condizione indispensabile per l'impresa che vuole reggere il passo con i mutamenti continui richiesti dal mercato.

Tutto ciò si intreccia con la necessaria ridefinizione dei ruoli e non solo delle singole mansioni, ricomponendo i processi lavorativi, ridefinendo i concetti di professionalità, organizzazione del lavoro e inquadramenti.

La professionalità non è semplicemente la somma delle mansioni, ma la capacità di mettere a profitto ciò che si è acquisito, di apprendere, di esercitare in autonomia le proprie funzioni di rispondere al nuovo con la necessaria duttilità.

Occorre ripensare in UPS all'organizzazione del lavoro in modo da produrre la massima rispondenza tra gli obiettivi dell'impresa e la capacità reale di rendere un servizio con tempi e costi maggiormente competitivi sul mercato, ponendo comunque il valore umano ed il fattore lavoro quali elementi preziosi ed indispensabili all'interno della vita aziendale garantendo elementari quanto irrinunciabili diritti individuali e collettivi.

Al fine di realizzare questi obiettivi è necessario individuare due corsi annuali, uno di carattere culturale e l'altro di carattere tecnico.

SISTEMA DEGLI ORARI

Nell'ambito delle singole filiali, con la commissione paritetica delle R.S.U., si dovrà determinare una serie di incontri per definire:

- 1) applicazione ROL;
- 2) utilizzo delle prestazioni di orario straordinario e delle flessibilità;
- 3) applicazione art. 9 CCNL merci sulla riduzione di orario nel nastro lavorativo;
- 4) verifica sui contratti Part-time e a Tempo determinato e più in generale sui contratti di lavoro atipici;

In riferimento all'organizzazione del lavoro, all'interno del sistema degli orari, vengono definiti i seguenti punti:

A) PIANO FERIE AZIENDALE

Al fine di evitare negli anni accumuli e accantonamenti di ferie ed ex festività se ne concorda l'utilizzo come segue:

- 1) la presentazione del piano ferie, relativo a non meno di 22 giorni lavorativi, dovrà avvenire entro il 31/3 di ogni anno, per il periodo che va dal 01/03 al 30/10; i rimanenti giorni di ferie per il periodo dal 01/10 al 15/01 vanno presentati entro il 30/09
- 2) le ferie ed ex festività maturate nell'anno potranno essere godute entro il 28/02 dell'anno successivo;

ed integrando i seguenti punti:

- 6) il lavoratore che dovesse presentare prima del 31/3 le proprie ferie, relativamente al periodo 01/03 - 30/10 e prima del 30/09 quelle del periodo 30/10 - 15/01, non avrà di fatto la precedenza sui colleghi ma si applicherà, in caso di controversia, il criterio dell'anzianità di servizio, del livello e della rotazione.
- 7) il responsabile del reparto dovrà confermare le ferie del primo periodo entro il 30/4, e quelle del secondo periodo, entro 30/10.

B) TRASFORMAZIONE DEFINITIVA DA P/T A F/T

- Si procederà alla trasformazione definitiva di un lavoratore da part-time in full-time, con precedenza ai lavoratori che ne abbiano fatto richiesta per iscritto e con il criterio dell'anzianità di servizio, se nell'insieme dei reparti in cui complessivamente si raggiungano nell'anno quantità tali di ore (ore straordinarie + ore supplementari + ore eccedenti dovute alla trasformazione temporanea da p/t a f/t), da corrispondere all'equivalente quantità di ore annuali lavorate da un part-time a quattro ore. Dove non sia possibile questa trasformazione si procederà all'assunzione di nuovi part-time dando precedenza assoluta ai dipendenti aventi contratto a termine.
Questo è vincolato alla corretta applicazione, da parte dell'azienda, dell'art. 4 paragrafo C del CCNL.

C) ORARIO ELASTICO

Introduzione dell'orario elastico per tutti i dipendenti tranne turnisti, estendendo questo diritto anche alla pausa mensa.

D) TRASFERIMENTI

Per la dinamicità e la complessità dell'UPS si ritiene necessario la costituzione di una commissione paritetica delle RSU. I part-time, a meno che non vi sia comune accordo, non può essere trasferito. Alla luce di quanto è già avvenuto, se in futuro l'azienda vorrà effettuare altri trasferimenti dovranno essere prima concordati con la commissione paritetica.

A seguito del trasferimento avvenuto con la nascita dell'unità produttiva di Vimodrone, in riferimento al disagio subito dai lavoratori trasferiti, si richiede una indennità sostitutiva dei trasporti come dal D.M. 03/03/94 pubblicato sulla gazzetta ufficiale numero 66 del 21/03/94 e vista la circolare numero 126 del 27/04/94 dell'I.N.P.S.

E) SPOSTAMENTI

Gli spostamenti all'interno dell'unità produttiva devono essere concordati con la commissione paritetica delle RSU; inoltre l'azienda si fa carico di esaminare ed evadere eventuali richieste, per iscritto, di spostamenti del personale di altri reparti, anche per mansioni diverse, se consenzienti i diretti interessati.

Tutti gli spostamenti devono essere comunicati per iscritto al lavoratore specificando se sono temporanei, in questo caso indicando anche il periodo, o definitivi e le relative mansioni.

I lavoratori spostati hanno la facoltà di mantenere invariato l'orario di lavoro.

F) INDENNITA' TURNO

In riferimento all'accordo del 20/05/88, per quanto riguarda l'indennità di turno, si ritiene necessario rivalutarla secondo gli indici ISTAT di svalutazione dal 91 ad oggi.

G)) MENSA

Per non discriminare i lavoratori turnisti, che non possono usufruire del servizio mensa, e i f/t laddove non vi sia la mensa sarà loro corrisposto un ticket restaurant del valore di £ 7.000 o una indennità equivalente giornaliera.

H) VESTIARIO

Si puntualizza che in relazione alla tutela dell'immagine aziendale e alle esigenze dei lavoratori,

l'azienda sarà obbligata, a suo carico, a fornire gli indumenti al personale dipendente di magazzino, secondo le modalità già regolate dall'articolo 37 del C.C.N.L..

- l) **AUDIT**
I lavoratori con almeno 2 anni di anzianità non verranno più sottoposti individualmente a verifiche della propria attività lavorativa, andando ad integrare quanto previsto dal verbale di accordo del 13/01/93, se non in caso di sostanziali mutamenti di procedure debitamente documentate ai lavoratori e alle RSU.
- f) **LAVORO NOTTURNO**
si ribadisce che l'orario notturno per il personale femminile è facoltativo
- g) **TRASFORMAZIONI TEMPORANEE**
le trasformazioni temporanee da p/t a f/t dovranno avere carattere di volontarietà ed essere distribuite equamente tra tutti i dipendenti p/t facenti parte della stessa unità produttiva
Inoltre queste trasformazioni momentanee, relative ad ogni singolo lavoratore, dovranno avere una durata minima di 15gg
- h) **STAGE AZIENDALI**
gli studenti che effettuano periodi di stage avranno una forfettizzazione spese per il periodo di lavoro lavoro

DECENTRAMENTO PRODUTTIVO

In UPS è necessario riaffermarne la centralità, all'interno della organizzazione della produttività del lavoro dipendente, quale fattore da valorizzare e professionalizzare in relazione alla tipicità dell'attività svolta dall'azienda ed al raggiungimento di più elevati livelli qualitativi.

Inoltre è necessario monitorare il lavoro affidato a terzi e si richiede di definire in modo dettagliato la conoscenza di tutti i soggetti coinvolti in attività decentrate e in appalto (carico/scarico e/o distribuzione) specifiche del segmento produttivo e/o di servizio (fatturazione booking, ecc..) e dettagliate conoscenze del tipo di rapporto contrattuale in essere.

Resta ovviamente intesa la piena applicazione della vigente normativa che regolamenta il ricorso a prestazione di terzi (legge 1369/60).

Se nei progetti aziendali futuri si prevedono ulteriori decentramenti produttivi sarà necessario un esame congiunto e concordato con le RSU nazionali e regionali e con le RSU delle filiali di volta in volta interessate. Inoltre si stabilisce che il lavoro dipendente deve essere proporzionale rispetto a quello dei terzi nella misura stabilita dalla legge 1369/60.

AMBIENTE E SICUREZZA

Particolare attenzione dovrà essere destinata alla gestione di questa materia sia in relazione alle condizioni degli impianti e delle postazioni nonché alle prestazioni dei lavoratori diretti e terzi.

Il quadro di riferimento è rappresentato dall'applicazione integrale del D.L.G.S. 626/95 e dei relativi accordi di settore stipulati tra le Associazioni imprenditoriali e Organizzazioni sindacali. Le problematiche saranno affrontate a livelli di unità produttive. Inoltre per la specificità dell'azienda si richiedono visite audiometriche per il personale destinato all'assistenza telefonica.

Nel rispetto di quanto previsto dalla D.L.G.S. 626 chiediamo una rapida applicazione che permetta, a tutti coloro che operano all'interno delle unità produttive, di usufruire dell'acqua calda nonché per tutti coloro che operano in ribalta scarpe antifortunistiche

DIRITTI SINDACALI

Al fine di evitare spiacevoli equivoci si deve stabilire all'inizio di ogni anno tramite verbale d'accordo, il monte ore di permessi sindacali retribuiti a disposizione delle RSU.

E' indispensabile che sia fornito alle RSU un locale adeguato allo svolgimento dell'attivita sindacale; inoltre c'è la necessità di installare bacheche sindacali nelle sala ristoro o presso la macchina di rilevazione presenze.

COORDINAMENTO NAZIONALE E INTERNAZIONALE

Chiediamo il riconoscimento dei coordinamenti nazionali e internazionali presenti o da costituirsi nel prossimo periodo.

PARAMETRI DI PRODUTTIVITA' E CRITERI DI EROGAZIONE

Nella definizione di singoli obiettivi sui miglioramenti di produttività e di efficienza dei servizi dell'UPS, vanno individuati, indici di produttività che, utilizzati nella singola filiale, vadano a incrementare i livelli retributivi dei lavoratori per gli anni '97 - '98 - '99.

Recenti indagini sulla dinamica del trasporto merci evidenziano che nel 1994, il fatturato ha registrato un incremento del 7,8% sull'anno precedente ed una crescita ancor più consistente sul valore aggiunto (+9,6%), che si conferma ai livelli più elevati nell'ultimo quinquennio. Questi risultati, in presenza di una crescita più contenuta del costo del lavoro (+4,8%), evidenziano un significativo recupero di efficienza economica delle imprese, in particolare nell'assorbimento di valore aggiunto della componente lavoro (-4,4%).

In relazione ai dati su esposti e tenuto conto che la dinamica tendenziale degli stessi dati viene data in notevole crescita per il '95/'96, ed essendo essi compatibili con gli aumenti di efficienza e produttività dell'UPS richiamati in premessa, per l'anno 1996, si richiede la istituzione di un premio di risultato compatibile con i miglioramenti di produttività richiamati.

Il raggiungimento di questo obiettivo, che si consolida definitivamente nel 1996, costituirà la base sulla quale determinare il salario per il successivo triennio con le modalità e le forme che verranno definite nella negoziazione.

Inoltre, l'entità economica negoziata per l'anno 1996, essendo in parte legata alla produttività già acquisita e realizzata, negli anni successivi dovrà essere parzialmente conglobata nella retribuzione mensile, definendo percentuali e forme di assorbimento.

Il salario globale di quanto erogato nel 1996, rapportato al valore medio di £ 2.000.000, sarà il risultato di tutti gli elementi che a tale titolo saranno individuati nel corso del confronto, premi di operosità, eventuali indennità e quant'altro venga negoziato.