

## SIAMO AL PUNTO DI SVOLTA,

### PRESENTATA RICHIESTA DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI (CIG)

un primo bilancio di queste settimane di emergenza, oggi nazionale.

Dal punto di vista "sanitario" siamo in linea. UPS rispetta le condizioni imposte dal decreto governativo superando anche se con difficoltà ma con decisione le prime fasi di confusione per norme contraddittorie ed interpretabili. Ribadiamo, non solo all'impresa che ne è responsabile di continuare con la stessa energia quanto fin ora fatto, migliorando i flussi di informazioni e di approvvigionamento dei dispositivi DPI. A tutti la massima attenzione alle norme relative ai DPI dovunque si trovino in relazioni "sociali".

Le RSU/RLS sono strumenti di vigilanza attiva pertanto tutte quelle segnalazioni che ci pervengono le sottoponiamo al responsabile di reparto e/o al RSPP.

Ribadiamo che le dotazioni sono di natura preventiva e non sostitutiva alle norme di sicurezza.

VANNO USATE DI REGOLA QUANDO MANCANO LE DISTANZE DI SICUREZZA.

NONOSTANTE VIVIAMO IN BALIA DEGLI EVENTI, ad oggi, tra i lavoratori UPS non si registrano casi di Corona Virus. Gli unici casi a nostra conoscenza per competenza territoriale (Milano e Vimodrone) sono parenti di nostri colleghi, a cui facciamo i nostri migliori auguri di pronta guarigione, oggi sottoposti a quarantena sanitaria obbligatoria.

Due lavoratori colpiti, dei gran lavoratori del magazzino di cui un compagno delegato. Entrambi erano già in malattia prima dei famosi giorni a rischio. Uno di loro, il grande Pedro, oggi sta meglio, anzi molto meglio. È uscito dalla terapia intensiva ed è ricoverato in una clinica per la riabilitazione. Entrambi hanno svolto con grande maturità tutta la profilassi fino all'accertamento della positività mettendo in sicurezza colleghi e familiari che cmq hanno patito grandi sofferenze. La nostra stima come RSU è immensa per il loro ruolo e contegno nel dolore e drammaticità di questi fatti.

#### **ALTRI TEMI: LAVORO E CASSA INTEGRAZIONE**

**LAVORO:** il lavoro è sceso e a vista d'occhio. Molte persone sono state collocate in telelavoro (TW).

Improvvisamente questa modalità da un "eccezione" per alcuni, è diventata diffusa e necessaria (oltre 200 lavoratori/trici ) al fine di mantenere l'operatività e il rispetto delle norme di sicurezza. Per ovvie ragioni non è possibile che tutti possano per ragioni tecniche ed organizzative andare il TW.. Pertanto, non ne abbiamo fatto oggetto di trattativa sindacale e non consociamo nei particolari le modalità legali adottate per l'urgenza sanitaria in corso.

In data 26-03-2020 la direzione aziendale con PCM ha dichiarato la sospensione dell'erogazione dei ticket per coloro che fanno telelavoro a partire da aprile. (una misura non inaspettata per le regole legali in merito ai ticket ma chiederemo alle OOSS se ci sono margini di trattativa in merito).

Abbiamo condiviso l'intento di non lasciare nessuno indietro e salvaguardare i colleghi che dovevano essere messi in sicurezza per condizioni di salute pregressa. Pensiamo che, per quanto ne sappiamo molti casi sono stati affrontati con successo ma non tutti e il nostro sforzo è di raggiungere quante più persone possibile. Anche se non siamo in fase di chiusura dell'emergenza, invitiamo tutti ad uscire da una *visione da panico* e di *razionalizzare la paura*. Compito di tutti continuare a proteggere le persone ed i lavoratori imbrigliati nella spirale della paura e tutti coloro che per patologie proprie o di familiari convivono con questo incubo. Insieme con calma e determinazione ce la faremo.

**Tutti gli altri, con la massima attenzione possono continuare a svolgere il proprio lavoro.**

Resta un problema, l'azienda indica un crollo verticale dei volumi pari al 50% circa. Il lavoro è sceso e significativamente e in alcune aree ha adottato misure drastiche ed eccezionali: le ferie "forzate" dei giorni precedente o maturati.

Pertanto, visto il contesto e le possibilità indicate dal decreto governativo, l'azienda ha deciso di intraprendere la strada mai praticata in Italia, anche nei momenti più duri di crisi industriale, della

## CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA IN UPS

**CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA (cig): Abbiamo condiviso la proposta aziendale nei principi. Ma sappiate tutti che il decreto non ci favorisce come parte debole! Ups può aprire la CIG indipendentemente dalla volontà dei lavoratori e del sindacato.**

**IL GOVERNO HA IMPLEMENTATO QUESTO STRUMENTO TIPICO DI SOSTEGNO AI LAVORATORI ESCLUSIVAMENTE A FAVORE DELLE IMPRESE ... INFATTI NON POSSIAMO IMPORRE LE MODALITA', MA AL MASSIMO CONDIVIDERLE ATTRAVERSO CONSULTAZIONI COME ABBIAMO FIN ORA FATTO!**

**UPS ITALIA, HA DICHIARATO E DIMOSTRATO IN QUESTO PERCORSO APPENA INIZIATO, LA SUA DISPONIBILITA' A CONDIVIDERE IL PERCORSO DI CASSA INTEGRAZIONE, MODERANDO LE SUE PRETESE MA NON ANNULLANDOLE.**

**E' stata nostra espressa richiesta di non avere con questa procedura, figli e figliastri.**

**In questa fase di crisi sanitaria abbiamo avuto una risposta importante da parte di tutte le componenti e funzioni; un gran lavoro di squadra per mettere in sicurezza lavoratori ed attività.**

**PERTANTO, NOSTRA ESPRESSA RICHIESTA COME RSU UPS FILT- CGIL E' STATA  
L'EQUITA DI TRATTAMENTO PER TUTTI!**

**DIRETTI ED INDIRECTI IN BASE ALLE ESIGENZE ED ATTIVITA' SPECIFICHE DI SETTORE PER  
SALVAGUARDARE LE FAMIGLIE DI TUTTI COLORO CHE FANNO PARTE DI QUESTO NETWORK!**

### **I CONFINI DEL PROVVEDIMENTO E LA SUA APPLICAZIONE:**

Il provvedimento riguarda tutta la popolazione UPS quindi oltre un migliaio di lavoratori (1051). Lo schema d'applicazione sarà legato al tipo di attività, quindi la cassa sarà fruita ed organizzata per dipartimento.

**EQUITA'**: La CIG riguarderà tutti del reparto/ufficio coinvolto. Tutti nel dipartimento (reparto) saranno coinvolti nella fruizione delle **FERIE arretrate e maturate**, indistintamente da tipo di mansione e di lavoro compreso il Telelavoro...

- **Per rendere condiviso il fine di equità, nel reparto, chiederemo per dipartimento una verifica mensile dei dati.**

**PROGRAMMAZIONE:** la cassa integrazione sarà di 9 settimane (45 giorni o 360 ore Full Time) Il lavoro sulla base di una programmazione di ufficio potrà essere a zero ore oppure ad orario ridotto. Sarà aperta dal 31 marzo fino al 31 agosto. Questo significa che se il lavoro non riprende avremo un lungo periodo da programmare. (5 mesi, 109 giorni) pertanto le ferie e permessi che potrebbero essere "intaccati" nella misura non oltre, con il passare dei mesi fino ad agosto, saranno quelli maturati. Invitiamo i lavoratori ad evitare salti nel buio e **NON IMPEGNARE LE FERIE NON MATURE** come **INVECE STA ACCANDENDO** in altre grandi compagnie concorrenti!

Pertanto, In questo contesto, le ferie coinvolte nella programmazione saranno

- quelle arretrate anno precedente
- quelle maturate/programmate.

Invitiamo tutti a farsi un po di conti sulla fruizione delle proprie ferie che maturano tenendo conto della procedura di accumulo/ ratio mese:

FERIE: 1.83 giorni/mese	ROL: 3,3 ore /mese	Rimol: 4 h/mese	Exfestività: 2,66 ore
-------------------------	--------------------	-----------------	-----------------------

Certamente

- chi ha già consumato le ferie avrà per ovvie ragioni la cassa integrazione,
- chiunque vorrà andare continuativamente in CIG potrà rivolgersi al proprio responsabile per una valutazione di merito, se necessario siamo disponibili ad un coinvolgimento come RSU.

- Ricordiamo che la maturazione per intero di tutti gli istituti, compreso le ferie future/pianificate (piano programmazione di gennaio) pongono un vincolo stringente: maturano se si è presenti a lavoro (in tw) la metà più un giorno di lavoro al mese!

NELLE NOSTRE COMUNICAZIONI IN OCCASIONE DI ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' ABBIAMO ESPRESSO LA VOLONTA' DI PERSEGUIRE CON DECISIONE LA RICHIESTA DEL 100% DELLA CASSA INTEGRAZIONE.

QUESTA RICHIESTA LA RITENIAMO DOVEROSA PER UNA COMPAGNIA CHE SE LO PUO' PERMETTERE ECONOMICAMENTE E LO VOGLIAMO PER TUTTI COLORO CHE SARANNO COSTRETTI A ROTAZIONE O NECESSITA' AZIENDALE AD ANDARE A CARICO DELLO STATO!

27-03-2020

RSU UPS ITALIA