



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

Comunicato Sindacale

PIAGGIO, LA TRATTATIVA PER IL PRIMO CONTRATTO INTEGRATIVO DI GRUPPO ENTRA NEL VIVO

Nell'incontro tenutosi ieri con Piaggio, presso l'Unione degli Industriali di Pisa, sono state affrontate tutte le tematiche normative ed è stato introdotto il tema del nuovo premio di risultato. Mentre sull'argomento dei diritti sindacali le parti hanno redatto un testo in gran parte condiviso, che per la prima volta riconosce relazioni di gruppo e migliora l'azione del sindacato nei vari stabilimenti sui temi dell'ambiente e sicurezza, formazione professionale, organizzazione del lavoro, pari opportunità. Rimangono su alcune materie posizioni differenti, le principali riguardano:

- 1) Relativamente alla climatizzazione dei reparti che ne sono ancora sprovvisti, reputiamo non sufficiente l'impegno aziendale a presentare un piano entro aprile 2019, ma piuttosto il programma di possibili interventi andrebbe steso entro la conclusione dell'accordo.
- 2) Sul tema dei part time verticali la nostra richiesta è di accelerare il processo di trasformazione in full time, prevedendo un impegno formale a risolvere definitivamente il problema per tutti i lavoratori coinvolti entro la vigenza del nuovo contratto integrativo.
- 3) Sulla questione posta da Piaggio della flessibilità di orario, abbiamo ribadito che le previsioni già vigenti nel contratto aziendale scaduto possono essere aggiornate alla luce della nuova disciplina del Contratto nazionale, ma non possono essere oggetto di stravolgimento come richiesto dalla Direzione aziendale, tanto più che permane un pesante ricorso agli ammortizzatori sociali.
- 4) Sugli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, abbiamo ribadito la richiesta di valutare un maggior ricorso al part time orizzontale volontario e di introdurre in via sperimentale lo smart working, di migliorare gli orari elastici e i permessi di recupero.
- 5) Sulla problematica del così detto "bacino" per i lavoratori temporanei, si conviene di definire a livello centrale i principi volti al riconoscere i diritti per questi lavoratori, di demandare la materia a livello aziendale per cercare di rendere compatibili percorsi di stabilizzazione fondati sul diritto di precedenza nelle successive assunzioni con la nuova normativa legale.

Quando alla parte economica, finalmente Piaggio si è decisa ad introdurre l'argomento anche se per il momento non ha indicato cifre, ma si è limitata ad illustrare gli indicatori che intende utilizzare per il nuovo premio: la redditività per la parte comune a tutto il gruppo, la produttività, t e la presenza per la parte differenziata per ciascun stabilimento. Da parte sindacale abbiamo puntualizzato che il nuovo premio deve dare per assodata la parte in questi anni corrisposta sotto forma di anticipi, che non può in nessun modo essere messa in discussione, riservandoci di entrare nel merito degli indicatori aziendali nel momento in cui riceveremo una proposta compiuta; inoltre abbiamo ricordato alla Direzione aziendale che attendiamo delle risposte sulla richiesta di incrementare ed estendere la indennità di efficienza, nonché su quella di rivedere le indennità di trasferta.

Da parte sindacale pensiamo che oramai la trattativa stia per entrare nel vivo e che nel bene o nel male i prossimi incontri saranno decisivi. Al prossimo appuntamento del 15 novembre confidiamo che ci vengano esposti i piani produttivi e di investimento del 2019, più volte richiesti, che ci venga data qualche risposta positiva sulla parte normativa e che soprattutto si possa maggiormente entrare nel merito del nuovo premio di gruppo.

Fim Fiom Uilm nazionali

Roma, 16 ottobre 2018