



SEGRETERIE NAZIONALI

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

Comunicato Sindacale

Positivo confronto su part time verticali e prima parte del contratto. Non si rinvii più la discussione sul premio di risultato e non si cancellino le specificità positive degli accordi di sito.

Oggi all'Unione degli Industriali di Pisa la Direzione di Piaggio ha innanzitutto risposto ad alcune domande che da parte sindacale erano state poste durante l'incontro precedente relativamente alle prospettive industriali. Più in particolare, è stato precisato che non sono previste uscite di prodotto nel corso del 2019, viene invece attuata la sostituzione del modello Yourban con Mp3 HPE 300; i volumi produttivi sono previsti costanti a livello complessivo rispetto al 2018, con Moto Guzzi che avrà qualche carico di lavoro in più per il lancio del nuovo V85, mentre Scorzè ne avrà in meno per effetto dei volumi fatti in più a fine 2018 e poiché qualche beneficio degli investimenti in corso si avranno solo a fine anno. I volumi previsti per Pontedera resteranno stabili. In quest'ultima realtà una diminuzione dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali potrebbe essere legata all'impatto del decreto sulle uscite pensionistiche a "quota 100".

La Parte aziendale ha anche fornito un testo sulle relazioni sindacali che nella sua ultima versione finalmente ha colto le ultime richieste sindacali e alcuni obiettivi per noi fondamentali: definire per la prima volta un sistema di relazioni sindacali omogeneo e comune in tutti gli stabilimenti, un confronto come Gruppo Piaggio su prospettive e investimenti, il miglioramento del funzionamento delle commissioni aziendali, una maggiore informazione e trasparenza sui carichi di lavoro necessaria a qualsiasi effettivo confronto, interventi formativi e informativi per i lavoratori su salute e sicurezza, l'esercizio del diritto soggettivo su formazione professionale, disponibilità a ratificare l'accordo provinciale sulle molestie sessuali e la verifica del corretto inquadramento professionale dei lavoratori in stabilimento. Sul miglioramento degli ambienti di lavoro è stato dichiarato l'impegno a comunicare e ad individuare interventi di futura climatizzazione a partire dal mese di aprile.

Sulla richiesta di "stabilizzare in full-time" di tutti i part time verticali, la Direzione aziendale ha dato una disponibilità ad assumere il principio alla base della nostra richiesta, cioè di trasformarli tutti in full time entro la scadenza del contratto aziendale. Si è riservata di darci una risposta più compiuta alla nostra richiesta di accelerazione nei tempi, dopo un confronto più puntuale sul percorso a valle dell'intervento normativo su "quota cento".

In ogni caso secondo i dati aziendali, a legislazione costante e con una eventuale conferma della percentuale di sostituzione del personale uscente del 50%, comunque entro tre anni tutti i lavoratori part time troverebbero una risposta positiva.

Sulla costruzione di un possibile "bacino" finalizzato alla stabilizzazione dei lavoratori assunti con contratti temporanei, si è convenuto sulla opportunità di assumere il principio del valorizzare chi ha prestato attività in passato e di rinviare ad un confronto sindacale successivo anche a livello territoriale, con soluzioni contrattuali che tengano conto delle oggettive difficoltà poste dalla nuova normativa su contratti a termine e sui contratti di somministrazione.

Relativamente ai part time orizzontali, la direzione aziendale ci ha informato che la percentuale è pari al 6,1% a Pontedera, al 6% a Scorzé, all'11% a Noale, e al 3,4% in Moto Guzzi, quindi già superiore a quella imposta dal Contratto nazionale, per cui la Direzione non ha manifestato disponibilità ad incrementarne le quantità, ma solo a rivederne le modalità di avvicendamento, estendendo la durata delle eventuali proroghe.

Sull'orario plurisettimanale la Direzione continua a chiedere, oltre a quelle già previste contrattualmente, un aumento di 48 ogni a trimestre delle ore di flessibilità a causa della oggettiva minor disponibilità di altri strumenti di flessibilità necessari a fronteggiare la stagionalità. Come sindacato abbiamo ribadito che la normativa già esistente dà alla Azienda gli strumenti necessari e che anzi è l'Azienda stessa a non farvi ricorso da molti anni a causa innanzitutto della scarsità dei volumi, per cui non esistono i presupposti concreti per la modifica della normativa.

Sui così detti permessi con recupero, attualmente in uso per impiegati e quadri, c'è la disponibilità aziendale ad aumentare il numero delle ore utilizzabili da 6 a 8 ore, mentre non è stata accolta la proposta di **aumentare la elasticità in entrata** e c'è ancora dello scetticismo alla possibilità di estendere gli istituti oltre gli impiegati, se non in qualche reparto marginale, così come c'è riluttanza a prendere in considerazione sia lo **smart working** sia la contrattualizzazione delle **indennità di trasferta**.

Infine **sul premio di risultato** la Direzione Piaggio si è limitata a puntualizzare che la situazione aziendale e di contesto di oggi è peggiore di quella del 2009, del resto ha visto il premio del 2009 rimanere in gran parte sulla carta, poiché ha smesso ben presto di generare alcun saldo positivo oltre le quote mensili di anticipo. La Direzione Piaggio si è resa disponibile a valutare la nuova legge sulla detassazione sui Premi.

Nell'incontro di oggi siamo riusciti finalmente ad entrare nel merito delle ultime questioni normative anche più delicate, ma pensiamo che sia davvero arrivato il momento di trovare delle soluzioni apprezzabili, procedendo con l'impostazione della nostra piattaforma unitaria distinguendo fra questioni che è possibile disciplinare in modo uniforme nel gruppo e argomenti che specifici degli stabilimenti.

Da parte sindacale abbiamo ribadito alla direzione aziendale che nel prossimo incontro è il momento di iniziare a confrontarci sulla parte economica, approfondendo lo schema di indicatori presentato dall'azienda negli incontri precedenti, illustrando l'andamento storico degli indicatori al fine di avere elementi per individuare poi obiettivi trasparenti e raggiungibili.

Pur comprendendo che il mercato europeo in questi anni è calato significativamente, sono ormai passati oltre 10 anni da ultimo rinnovo ed è indispensabile fare il contratto per i lavoratori del gruppo Piaggio. La detassazione e la decontribuzione può rappresentare potenzialmente una opportunità per aumentare il netto in Busta Paga, ma di certo non si può pensare di mettere a rischio le quote anticipate mensilmente o di non riconoscere un potenziale apprezzabile incremento del risultato economico.

Il 30 gennaio 2019 è convocato a Firenze il coordinamento delle RSU del Gruppo Piaggio, mentre il giorno 13 febbraio a Pisa proseguirà la trattativa sul premio di risultato.

Fim Fiom Uilm nazionali

Roma, 17 gennaio 2019